Board of Management

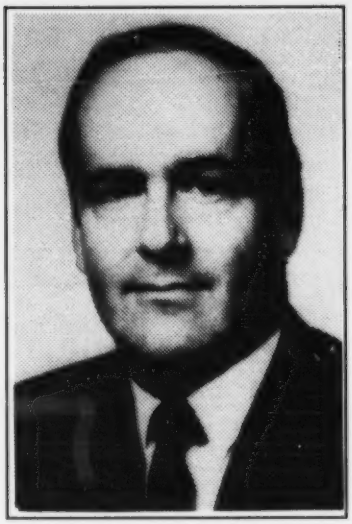
1986 - 1987

Annual Report

Province of New Brunswick

-03120/

The Honourable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

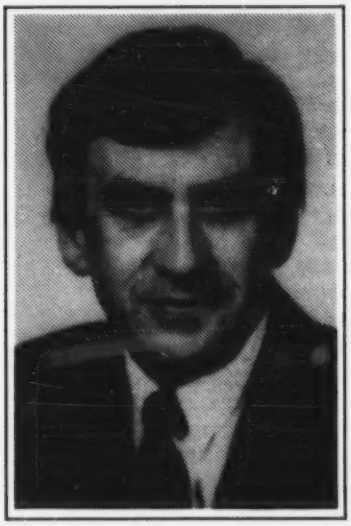


May it please your Honour:

It is my privilege to submit the second Annual Report of the Board of Management, Province of New Brunswick, for the fiscal year which ended March 31, 1987.

Respectfully submitted,

GÉRALD CLAVETTE
Chairman
Board of Management



Gérald Clavette
Chairman of Board of Management
Fredericton, New Brunswick

Sir:

I take pleasure in submitting the second Annual Report of the Board of Management for the fiscal year ending March 31, 1987.

Respectfully submitted,

WILLIAM K. MORRISSEY
Secretary
Board of Management

ISSN 0835-2224

1987 Board of Management, Province of New Brunswick

Produced by the N.B. Information Service
in co-operation with the Translation Bureau,
N.B. Department of Supply and Services

Printed in New Brunswick

Table of Contents

Introduction 1
Organization Chart 2
Human Resource Administration
- Staffing Services 3
- Compensation 4
- Labour Relations 5
- Pensions and Insured Benefits 9
- Human Resources Administration 21

Members' Superannuation Act 11
Public Service Superannuation Act 13
Teachers' Pension Act 17
Management and Systems Development
- Human Resource Development 21
- Productivity Improvement 21

Administration 22
Research and Planning 22
Budgets 23
Official Languages 23
Summary of Legislation 28
Tables
- Classification Pay Studies 5
- Collective Bargaining 6
- Collective Agreements Signed 1986-87 8
- Members' Superannuation Act
  - Statement of Activity 11
  - Summary of Pensions 11
  - Comparative Statistics 12
  - Cash Flow of Fund 12
- Public Service Superannuation Act
  - Reciprocal Transfer Agreements 13
  - Comparative Statistics 14
  - Trust Fund No. 4 14
  - Pensions Granted 15
  - Cash Flow of Funds 15
  - Summary of Pensions 17
- Teachers' Pension Act
  - Reciprocal Transfer Agreements 18
  - Summary of Pensions 18
  - Trust Fund No. 7 18
  - Teachers' Pensions Granted 19
  - Comparative Statistics 19
- First Official Language by Professional Category 24
- Complaints Concerning Provincial Institutions 27
- Complaints Not Concerning Provincial Institutions 27
- Complaints Received by County 27

INTRODUCTION

The Board of Management was established in October 1984 as a result of recommendations made by the Office of Government Reform. The Board was previously called the Treasury Board, and the change in name reflects the evolution of the Board's role from a budget orientation to that of a more general administrative management nature.

The Board's membership consists of six Cabinet Ministers and a full-time Chairman. The Secretary of the Board is the chief executive officer of the department.

The Department of the Board of Management is organized into six divisions responsible for the activities of the various branches. The Human Resource Administration Division has consolidated the provincial government's human resource administration service and includes responsibility for compensation, labour relations, staffing, and pensions and insured benefits. In the 1986-87 fiscal year, the division also accepted responsibility for the Human Resource Information System (HRIS). This transfer from the Management and Systems Development Division recognized the functioning role of the HRIS had changed from a new developing technology, to that of a support service for human resource applications.

For the first time in this report, the Pensions and Insured Benefits Branch has included pertinent information regarding the Members' Superannuation Act, the Teachers' Superannuation Act and the Public Service Superannuation Act. Amendments to these Acts and information regarding the number of pensioners, salaries and trust fund activities may be found in the pages and tables which follow.

In addition, the staffing function of the division is now responsible for the government's Employment Equity Program.

The Management and Systems Development Division continued its commitment to the development of excellence in management systems and the ability of those systems to support management activities. The administrative, budgets and research and planning divisions continue to support activities of the Board and also those of central agencies and general government.

In 1986-87, responsibility for the Official Languages Branch of Cabinet Secretariat was transferred to the Board of Management, and thus created the sixth division contained in this report. Official Languages is responsible for the Official Languages of New Brunswick Act and the Act Recognizing the Equality of the Two Official Linguistic Communities in New Brunswick. It continues to act as a linguistic ombudsman and assists provincial government departments and agencies to promote and protect the linguistic rights of citizens. By compiling an annual linguistic profile of public servants in central and regional offices, the division is able to monitor progress as departments and agencies improve their capacity to serve and deal effectively with both linguistic communities.

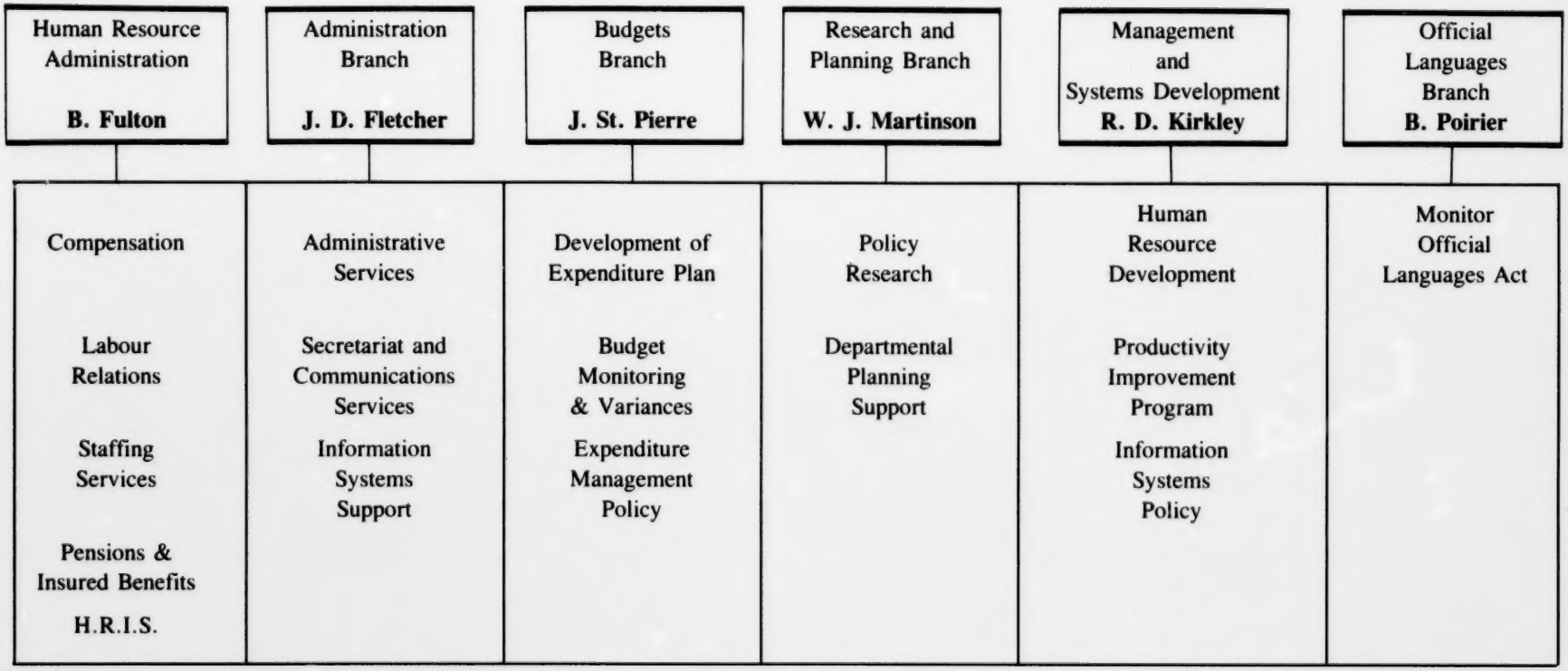
The Board of Management and the Department of Board of Management have evolved into their present form in response to the demand for effective and efficient management of the New Brunswick Public Service. Contained in this report are descriptions, charts, and tables explaining current activities of New Brunswick's longest standing Cabinet Committee and the department which serves it.

ORGANIZATION CHART

Board of Management

Chairman
Hon. G. H. Clavette

Secretary
W. K. Morrissey



BOARD OF MANAGEMENT

The Board of Management is the Cabinet Committee empowered to act on all matters relating to financial management, administrative policy, standards, organization and personnel management of the public service.

The Board acts as the employer for the public service, under the Public Service Labour Relations Act. It also acts as the Committee of Cabinet which determines service levels and expenditure budgets for central government operations, the Legislative Assembly and General Government. The chairman is the minister responsible for the administration of New Brunswick's various pension Acts.

In March 1987, the Board of Management was comprised of the following Cabinet Ministers:

Yvon R. Poitras	Chairman of the Board of Management
John B.M. Baxter	Minister of Finance and Vice-Chairman of Board of Management
Wilfred G. Bishop	President of the Executive Council
Jean Gauvin	Minister of Housing
Robert Jackson	Minister of Municipal Affairs and Environment
Jean-Pierre Ouellet	Minister of Education
Malcolm MacLeod	Minister of Natural Resources and Energy
William Harmer	Minister of Supply and Services

Mr. William K. Morrissey is Secretary of Board of Management and deputy minister of the department.

The Board of Management meets weekly.

HUMAN RESOURCE ADMINISTRATION

The Human Resource Administration Division provides an administrative framework within which the human resources of the public service can be effectively managed. At the same time, it ensures that employees are treated in a fair, equitable and consistent manner.

It is organized into five branches: staffing services, compensation, labour relations, pensions and insured benefits and the human resource information system (HRIS). In 1986, responsibility for the HRIS was transferred to this division from the Management Systems Development Division because the functioning role had changed from a new developing technology to that of a support service for human resource applications.

The division provides services in support of the Board's responsibility to act as employer, under the provisions of the Public Service Labour Relations Act.

The Act divides the New Brunswick Public Service into four parts. In Part I, the staffing function is managed by the Board of Management. In Part II the staffing function is managed by the school boards. The hospital boards manage Part III public servants, and Part IV consists of separate employers who manage all aspects of human resource administration.

Staffing Services

The Staffing Services Branch administers the Civil Service Act and Regulations, on behalf of the Secretary of the Board. It works to ensure that competitions are conducted fairly and that qualified candidates are selected and appointed to positions in the Civil Service.

The branch establishes standards for the criteria by which qualifications are judged and for the processes used to make such judgements.

Staffing services provides a central advertising service for job competitions and maintains inventories of qualified candidates for a number of types of jobs for which there is frequent demand. A central repository for employee records is maintained and a transfer system for employees wishing to transfer to other positions within the public service is operated. The Equal Employment Opportunity Program, which provides funds to departments offering work experience, training and skill development opportunities to Native and disabled persons, is also administered by the branch.

The Civil Service Act, 1984, paved the way for accelerated delegation of staffing responsibilities to line departments. With the signing of six agreements this year, departments are now responsible, through delegation, for staffing more than 80 per cent of Civil Service positions.

Amendments to the Act made provision for a more rigorous appeal process. The Civil Service Commission is empowered to make judgements about the merit of successful candidates in relation to other competitors for positions. The Staffing Services Branch monitors the appeal process and the results serve as an indicator of the branch's staffing standards.

i. TRAINING

The branch employs professional consultants who conduct periodic training sessions. Managers in departments with delegated staffing authority attend training sessions during the year to enable them to carry out the staffing process effectively.

ii. POLICY DEVELOPMENT

Staffing issues relating to policy, procedures and Regulations under the Act are continually reviewed and refined with the objective of improving the overall effectiveness of the staffing process.

iii. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY

The Equal Employment Opportunity Program was established in 1982, and provides Native and disabled persons with equal access to employment, training, and promotional opportunities in the New Brunswick Public Service.

The E.E.O. Program is designed to provide a more balanced representation of Native and disabled persons in the Civil Service by helping individuals to find meaningful employment with opportunities for advancement.

To assist clients, the E.E.O. program manager maintains an inventory of Native and disabled job candidates and supplies information to personnel and human resources professionals in provincial government departments.

The program manager coordinates a dynamic network of agency and advocacy group representatives, and provincial government liaison officers who discuss and help plan future directions for the program.

iv. EMPLOYMENT EQUITY

Staffing Services have assumed responsibility for the overall implementation of the government's Employment Equity Program. Departmental action plans for the three-year period January 1, 1987 to December 31, 1989, have been submitted and reviewed for compliance with the government's Employment Equity Policy. Assistance to departments and program monitoring are in progress.

HIGHLIGHTS OF STAFFING BRANCH ACTIVITIES

- During the fiscal year, 2,979 appointments were processed.*
- Appointments to the Civil Service were granted to 414 male and 402 female applicants.
- During the fiscal year, 15,337 applications were processed for 844 competitions. As a result of the competitions, 4,445 interviews were held and 2,784 people qualified.
- Effective delegation agreements for staffing currently exist with 14 departments.
- A staffing manual was prepared by the branch and distributed to departments to assist in the recruitment process.
- The branch assumed responsibility for the overall implementation of the government's Employment Equity Program.

* The Civil Service Act requires that the Board of Management report its staffing activities annually on a calendar year basis. Statistical information about the staffing branch activities can be found in the Annual Report of the Staffing Services Branch, Board of Management.

Compensation

A primary responsibility of the Compensation Branch is to provide for the classification of positions in Parts I, II and III of the Public Service in a manner that reflects the needs of the organization and facilitates the efficient management and organization of the workforce.

The several processes for maintaining the job classification system are designed to provide regular opportunities for user-department input and, through the appeal process, employees are afforded a means of redress in cases of perceived inequity.

The continued move toward delegation of various aspects of the job evaluation process has proven beneficial, both to the departments involved and to the Board. This approach not only expedites the processing of individual documentation but also ensures a greater contribution by departmental personnel in the organization of their employees.

On the Board's part, more staff time is made available for the development and maintenance of the job evaluation systems through improving class standards, developing benchmarks and conducting general series reviews. In 1986-87, staff from five departments have been trained in job evaluation techniques and are now accepting much of the position classification responsibility for their departments.

The Compensation Branch also participates in determining and administering the terms and conditions of employment, so as to address the needs of the organization and its employees. Current market comparison data is gathered and analyzed for reference, in both the bargaining and non-bargaining context. This supportive data assists to forecast wage increases and contributes to the development of non-bargaining pay plans, specific individual pay rates and a central salaries budget allocation relative to bargaining and non-bargaining economic adjustments.

The branch develops and recommends to the Board various non-bargaining and general terms and conditions of employment policies, applicable throughout Parts I, II and III. These include such compensation related policies as, travel and removal regulations, leaves of absence, supplementary compensation and job sharing, among others. The branch also assists departments to expedite various personnel transactions, requiring Board approval, and provides an interpretive service relative to the application of regulations, policies and practices.

HIGHLIGHTS OF COMPENSATION BRANCH ACTIVITIES

- Action was taken on a total of 1243 personnel proposals pertaining to Part I of the public service, and 131 proposals pertaining to Part II. Of this number, 969 were for position classification or reclassification while the remainder dealt with general personnel transactions.

- In Part III, job evaluation was delegated to the Department of Health and Community Services. Bargaining classes are now handled by a Job Survey Committee, and the non-bargaining area is the responsibility of the Hospital Management Evaluation Committee. A compensation officer represents the Board on each of these committees.

- There were 52 classification appeals in the fiscal year, 49 in Part I and three in Part II. Of that number, seven were upheld, 30 denied, five were withdrawn and 10 remained outstanding at year end. In Part III, Compensation Branch staff participated in dealing with 100 appeals, following implementation of the point-rating system of job evaluation for hospital management classes.

- Class management meetings with user department representation were held in advance of negotiations for 16 occupational groups. This process provides a means for maintaining the classification system and addresses such issues as internal relativities and requirements for new or revised classification levels.

- Travel and Removal Regulations, and Non-Bargaining Personnel Policies were revised.

- Staff participated in the Human Resource Information System development program.

- Branch staff participated in on going local, regional, and national compensation surveys.

- Various forms of leaves of absence and employment policies were reviewed. As well, the branch participated in making some occupational group changes.

- Special classification and pay studies were initiated or continued in the fiscal year. (see Table 1)

Table 1

List of Special Classification Pay Studies 1986-87

Classification	No. of Positions
Engineering Services, Department of Supply and Services	50
Computer Programs Analysts/ Information Systems Personnel	200
Senior Manager and Director	200
Human Resource Personnel	100
Home Economists/Nutritionists	13
Professional Series, Department of Natural Resources and Energy	90
Legal Officers, Department of Justice	100
Administrative Support, Part II	600
Pharmacy, Mental and Physical Rehabilitation classes, Part III	300

Labour Relations

The Labour Relations Branch represents the Board of Management, and is responsible for the negotiation and administration of collective agreements covering bargaining employees in Parts I, II and III of the public service.

The N.B. Public Service Labour Relations Act was proclaimed December 1, 1969 and collective bargaining began in the spring of 1970. Bargaining units are structured on a province-wide, occupational group basis. Approximately 31,000 employees are covered by 31 separate collective agreements, with a typical contract being negotiated for a two-year term.

The Board of Management's labour relations activities for 1986-87 can be viewed in the context of its experience with the collective bargaining process. Tables 2, 3 and 4 show the number of collective agreements which have been negotiated since 1970. Table 5 lists the strikes which have occurred since 1970.

HIGHLIGHTS OF LABOUR RELATIONS BRANCH ACTIVITIES

- Bargaining for renewal collective agreements took place with 29 bargaining units. Of these, 20 represented agreements carried over from the previous fiscal year. The agreements covered approximately 30,000 public servants.

- Board of Management signed 20 collective agreements with varying terms and conditions reflecting the government's restraint program. Of the agreements signed, seven were in line with the first phase of restraint, 10 were concluded at the second phase of restraint and 3 included provisions in both phases of the restraint program.*

- As of March 31, 1987, 8 collective agreements were in various stages of negotiation.
- During the fiscal year, 137 grievances in Parts I, II and III of the Public Service were referred to adjudication. (See Chart 1)
- In addition to adjudications, 34 complaints were lodged by bargaining agents under Sections 19, 99 and 31 of the Public Service Labour Relations Act. (See Chart 2)

Table 2

Part I Public Service

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Agriculture	86	7
Clerical & Regulatory	1545	8
Court Stenographers	67	6
Drafting & Graphic Arts	65	7
Education (Instructional)	667	8
Education (Non-Instructional)	115	8
Engineering, Land Survey & Architecture	138	8
Engineering & Field	390	8
Forestry**	53	6
General Labour & Trades	2516	8
General Labour & Trades (Supervisory)	133	8
Institutional Care	1255	7+
Institutional Services	379	+
Laboratory & Medical	22	8
N.B. Highway Patrol	87	2
Nursing	454	8
Office, Data Processing & Duplicating Equipment Operator	112	8
Recreation & Culture	31	3
Rehabilitation & Therapy	778	7
Resource Services	337	8
Secretarial, Stenographic & Typing	1271	8
Technical Inspection	194	8
Veterinarians	28	5
Total Employees Part I	10,723	154

\+ covered in one collective agreement booklet.

** certification revoked by vote of membership

Table 3

Part II Public Service

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
District School Supervisors	43	2
General Labour, Trades & Services	2333	8
School Business Officials	108	2
Stenographic, Typing, Clerical, Regulatory & Office Equipment Operator	438	8
Teachers	7524	8
Total Employees Part II	10,446	28

Table 4

Part III Public Service

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Clerical, Stenographic & Office Equipment Operator	1566	*
Institutional Services	2391	7*
Nursing	3493	8
Nursing Instructors	76	5
Para Medical	842	8
Patient Care	1789	*
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	344	8
Total Employees Part III	10,501	36
Total Public Service	31,670	218

* covered in one collective agreement booklet.

Table 5

Strikes Since 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Para Medical	February 14 to March 26, 1973
Resource Services	October 14 to December 1, 1975
Clerical, Part II	April 8 to April 23, 1980
General Labour, Trades & Services, Part II	April 8 to April 23, 1980
Teachers, Part II	June 5, 1981
Clerical, Part II*	March 25 to April 13, 1982
General Labour, Trades & Services, Part II*	March 25 to April 13, 1982
Veterinarians	June 16, 1983
Veterinarians	October 10, 11, 15, 16 and 18, 1985

* Agreements concluded after strike, back to work legislation and issuance of an Arbitrator's Report (Justice Guy Richard).

Chart 1

Public Service Grievances
Referred to Adjudication
1986-87

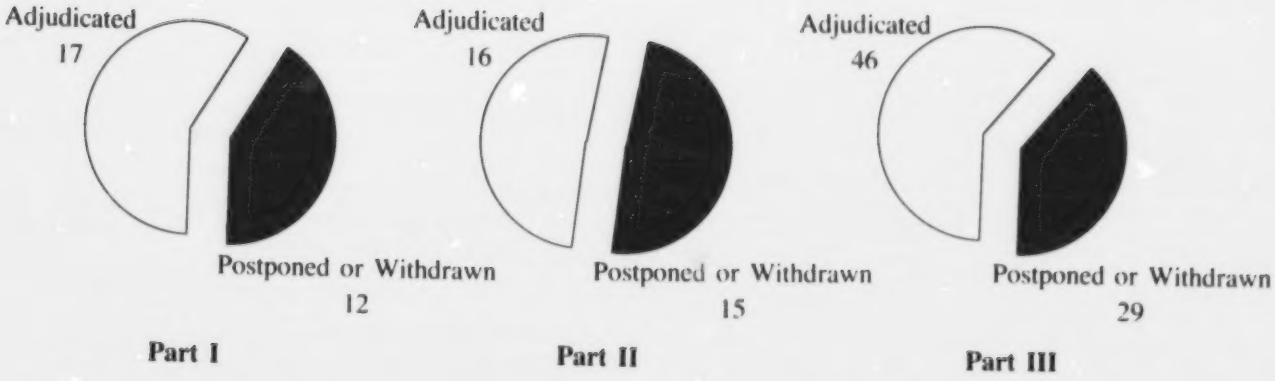
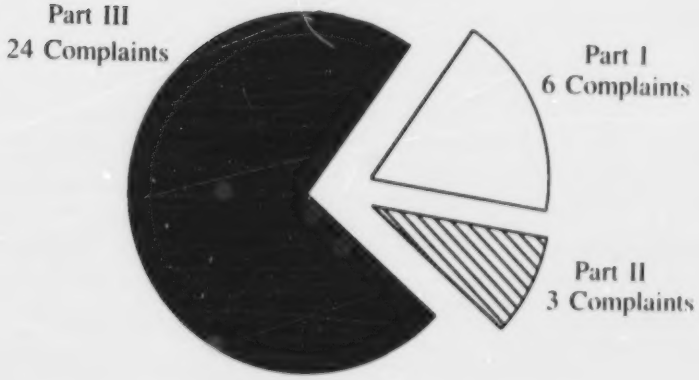


Chart 2

Complaints Lodged by Bargaining Agents
1986-87



* Collective Agreements Signed - Fiscal Year 1986-87

Agreement	Bargaining Agent	No. of Employees	Date Signed	Expiry Date	Duration	Settlement
General Labour, Trades & Services, Pt. II	CUPE	2353.58	29/05/86	31/12/86	18 months	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 1%
Teachers, Part II	NBTF	7524.58	25/06/86	31/08/88	38 months	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 2% 07/01/87 - 5% 12/01/87 - 1%
CUPE, Part III (Non-Medical Workers)	CUPE	5747.36	29/07/86	31/12/88	42 months	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 2% 07/01/87 - 5% 07/01/88 - 2.5%
Clerical & Regulatory Part I	NBPEA	1545.5	31/07/86	30/06/88	36 months	07/01/86 - 3% 07/01/87 - 2% 07/01/88 - 5%
Office, Data Processing & Duplicating Equip. Operation, Part I	NBPEA	136.42	31/07/86	31/08/87	24 months	09/01/85 - 0% 09/01/86 - 5%
Steno., Typing, Clerical Regulatory, & Office Equipment Operation, Part II	CUPE	444.57	01/10/86	31/08/88	38 months	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 2% 07/01/87 - 5% 01/01/88 - 1%
Nursing Instructors, Part III	NBNU	76.5	01/10/86	31/03/88	36 months	04/01/85 - 3% 04/01/86 - 2% 04/01/87 - 5%
Inst. Care & Services Part I	CUPE	1635.42	01/10/86	28/02/90	62 months	01/01/85 - 0% 01/01/86 - 5% 01/01/87 - 3% 01/01/88 - 2% 01/01/89 - 5% 06/01/89 - 1%
District School Supervisors, Part II	NBSSO	43.3	17/09/86	31/03/89	48 months	04/01/85 - 0% 04/01/86 - 5% 04/01/87 - 3% 04/01/88 - 2%
Court Stenographers	CUPE	67.10	05/11/86	30/09/88	36 months	01/10/85 - 3% 01/10/86 - 3% 01/10/87 - 5%
School Business Officials	NBSBEA	108.00	28/01/87	31/05/90	62 months	01/04/85 - 0% 01/04/86 - 5% 01/04/87 - 3% 01/04/88 - 2% 01/04/89 - 5% 01/09/89 - 1%
Drafting & Graphic Arts	NBPEA	63.60	11/02/87	31/05/87	24 months	01/06/85 - 0% 01/06/86 - 5%
Engineering & Architects	PIPSC	104.75	17/11/86	30/06/87	24 months	01/07/85 - 0% 01/07/86 - 5%
Highway Patrol	NBPEA	87.00	17/12/86	30/09/88	39 months	01/07/85 -3% 01/07/86 - 2% 01/01/87 - 7% + 01/07/87 - 4% 01/12/87 - 3% 01/06/88 - 2%

+ in exchange for fringe benefit concessions of equivalent value.

Collective Agreements Signed - 1986-87 (continued)

Agreement	Bargaining Agent	No. of Employees	Date Signed	Expiry Date	Duration	Settlement
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation Part III	NBPEA	301.30	04/02/87	31/08/87	24 months	01/09/85 - 0% 01/09/86 - 5%
Education (Instructional)	NBPEA	598.86	11/02/87	31/08/87	24 months	01/09/85 - 0% 01/09/86 - 5%
Resource Services	NBPEA	338.80	21/01/87	30/09/87	24 months	01/10/85 - 0% 01/10/86 - 5%
Technical Inspection	NBPEA	194	04/02/87	30/11/87	24 months	01/12/85 - 0% 01/12/86 - 5%
Education (Non.Instr.)	NBPEA	115.38	17/12/86	31/03/89	36 months	01/04/86 - 3% 01/04/87 - 2% 01/04/88 - 5%
Veterinarians	PIPSC	28.4	28/01/87	31/10/89	36 months	01/11/86 - 3% 01/11/87 - 2% 01/11/88 - 5%

Pensions and Insured Benefits

The Pensions and Insured Benefits Branch is responsible for the administration of legislated and contractual pension plans and insured benefit programs for employees covered under Parts I, II, III and IV of the public service. Schedule A sets out the various pension plans for which the branch is responsible and provides a summary of the latest statistical data available for a 12 month period. Schedule B provides similar details for the various insured benefits programs.

Since many of the programs are negotiable, branch officers work in an advisory capacity with the staff of the Labour Relations Branch of Board of Management.

In addition, the branch is responsible for pension policy development, certain functions dealing with the investment performance of outside pension fund managers and for providing advice to the Board of Management respecting certain aspects of pension investment.

The long term program to automate the record-keeping function of the branch is progressing, and it is now possible to calculate by micro computer reciprocal pension transfer calculations, elective service cost calculations and pension estimates. In addition, staff now have access to available data on micro computer. Efforts will continue to fully automate many of the normal functions being carried out by the branch.

As required by the appropriate Acts, this report covers the administration of the Members' Superannuation Act, the Public Service Superannuation Act and the Teachers' Pension Act.

HIGHLIGHTS OF THE PENSIONS AND INSURED BENEFITS BRANCH ACTIVITIES

During the 1986-87 fiscal year, a number of programs or development activities were initiated by the branch. These included:

- The operation of a Teachers' Pension Board which resolved a number of important issues presented to government in the New Brunswick Teachers' Federation brief..
- A one cost formula for purchasing prior service under the Teachers' Pension Plan was adopted.
- Teachers were granted the right to purchase for pension purposes pregnancy leave.
- Teachers are now allowed to reinstate refunded service for transfer purposes without returning to teach.
- Reciprocal pension transfer agreements between five out-of-province employer pension plans and the Public Service Superannuation Plan were completed.
- A revised health and new dental program were implemented. The programs cover all employees except three bargaining groups.

Schedule A

Pension Plans

Plan	Year Ending	Number Members	Employee Contributions 1985-86	Number Pensioners	Pension Payroll	Pension Fund
Public Service Superannuation Act	March 31/87	16,570	$24,928,865	4239	$29,950,411	$518,807,204
Teachers' Pension Act	March 31/87	8,440	19,354,367	2827	29,800,363	478,158,756
Members Superannuation Act	March 31/87	58	227,463	50	686,968	
Provincial Court Act (Pension Section)	March 31/87	24	103,470	22	633,473	2,219,158
Ombudsman Act (Pension Sections)	March 31/87	1	-	3	95,725	-
Pension Plan for Management Employees of N.B. Hospitals	Dec 31/86	556	2,937,118*	59	149,688	30,711,635
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospital	Dec 31/86	3590	8,497,933*	145	301,538	75,689,561
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals	Dec 31/86	4185	6,852,642	427	567,328	82,569,028
Pension Plan for Management Employees of N.B. School Boards	Dec 31/86	158	196,889	2	914	4,145,970
Pension Plan for certain employees of N.B. School Boards	Dec 31/86	2389	1,681,517	233	276,728	36,500,518

* Includes employer contributions

Schedule B

Insured Benefits Summary

Program	Civil Service Group Life		Accidental Death & Dismemberment	CUPE Hosp Group Life	CUPE School Board Group Life	Long Term Disability			Health Care	Dental Plan
	Regular Life	Dependent Life				General	Nurses	CUPE 1180		
Plan Year Ending	March 31, 1987		March 31, 1987	Aug. 1, 1987	Sept. 1, 1987	Dec 1/86	Mar 1/87	Feb 1/87	April 1/87	July 1/87
No. Covered	13,047	8,143	5,990	5056	3,141	6343	3428	1224	19,340	
Total Coverage	$499,947,000	$122,145,000	$796,742,000	$25,280,000	$55,344,000	$9,259,773	$4,253,675	$1,136,373	N/A	N/A
Claim No.'s	38	26	Nil	12	11	64	44	44	N/A	N/A
Amount	$1,918,500	$127,000	$Nil	$60,000	$215,500	$873,404	$624,085	$439,379	$7,341,909	1,493,535
Disability Reserves $	$2,586,088	N/A	N/A	$83,536	$ 302,815	$1,925,340	$1,825,407	$819,754	N/A	N/A
Disability this year	75	N/A	N/A	7	4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Disability total	228	N/A	49	35	36	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Conversions No.	3	N/A	N/A	17	4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Conversions Charge	$6,950	N/A	N/A	$13,310	$6,536	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

- A report to revise the Group Life Plan to incorporate travel, accident and basic accidental death and dismemberment coverage was prepared.
- Steps to centralize pension payments for Workers' Compensation Benefits were taken.
- The employer handling of Workers' Compensation Benefits was investigated.
- Background material was prepared for numerous amendments to pension Acts.
- Staff consulted with the Department of Labour regarding the Pension Benefits Act.
- Efforts to prepare a major pension study on New Brunswick sponsored pension plans were continued.
- An actuarial valuation of the Teachers' Pension Plan and the Public Service Pension Plans was carried out. The results of the valuation report indicate a major decision on funding policy will be required in the near future.

The Members' Superannuation Sct

This report is submitted in accordance with Section 21 of the Members's Superannuation Act and covers the 12 month period ending March 31, 1987.

Contributions

During the period covered by this report, pension accounts existed for 58 Members of the Legislative Assembly. Of these accounts, 22 also included ministers' contributions. Ministers' contributions included those of the Premier, Leader of the Opposition, Speaker of the House and the Chairman of the New Brunswick Electric Power Commission.

Members' contributions totalled $159,941 and Ministers' $67,522. The province made matching contributions of $227,463, as well as special contributions of $179,153 for a total of $406,616. This represents a decrease of $13,448 from the figures reported in in 1985-86.

The province allotted $52,889 in payment of interest on contributions for the current fiscal year. There were no refunds of contributions granted and payments were equal to receipts in this fiscal year.

Benefits

Pensions paid under the Members' Superannuation Act amounted to $686,968. During this period, there were 50 pensions in effect. Table 8 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Legislation

An amendment to the Members's Superannuation Act now permits a Member of the Legislative Assembly to purchase, for pension purposes, any number of full years of military service rendered with the Armed Forces of Canada, or an ally during World War II or the Korean Campaign. The cost under this program is based on the member's indemnity and contribution rate at the date of election.

Table 7 summarizes the activities of the Members' Superannuation Account for the 1986-87 fiscal year and Table 9 shows comparative statistics since 1983. Comparative statistics on contributions, benefits and withdraws are shown in Table 10.

Table 7

Statement of Activity
Members' Superannuation Account

Fiscal Year Ended March 31, 1987

	Number	Amount
Balance of Account at March 31, 1986	22	$ 1
Ministers' Contributions	58	67,522
Members' Contributions		159,941
Province's Contributions		406,616
Interest on Contributions		52,889
Refund of Contributions	0	-0-
Pensions Paid	50	(686,968)
Balance of Account of March 31, 1987.		$ 1

Table 8

Pensions
Members' Superannuation Act

Summary of Pensions being paid as at March 31, 1987

$ Value of Pension per month	Number of Pensions
0-500	7
500-1000	14
1000-1500	15
1500-2000	8
2000-over	6
Total Number of Pensions	50

Table 9

Comparative Statistics
Members' Pensions

Year	1983	1984	1985	1986	1987
Number of Contributors at March 31	58	58	58	58	58
Number of New Contributors during the year	15	—	—	—	—
Number of Refunds to Members	4	3	—	—	—
Number of Pensioners at March 31	47	47	49	50	50
Number of New Pensioners during year	5	—	5	2	—
Number of Pensions terminated during year	1	—	3	1	—
Pensions Paid	$484,126	$543,250	$598,029	$662,124	$686,968

Table 10

Members' Superannuation Act
Cash Flow of Fund

Fiscal Year	Employee Contributions	Employer Contributions	Interest Paid by Province	Total	Benefits	Withdrawals	Total	Excess of Payments Over Receipts
1983	34,385	127,258*	28,148	484,126	35,487	519,613	519,613	329,822
1984	191,607	352,939*	33,307	577,853	543,250	34,603	577,853	-0-
1985	191,451	367,672*	38,906	598,029	598,029	-	598,029	-0-
1986	196,776	420,064*	45,284	662,124	622,124	-	662,124	-0-
1987	227,463	406,616*	52,889	686,968	686,968	-	686,968	-0-

*Includes special contributions made by the Province.

Public Service Superannuation Act

In accordance with Section 24 of the Public Service Superannuation Act, this report is submitted for the 12 month period ending March 31, 1987.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 16,570 employees, not including pensioners who are considered contributors by the Act.

Employee contributions totalled $24,928,865 and employer contributions, $24,908,775 for a net total of $49,837,640. This represents a increase of $2,262,405 over figures reported in 1985-86. Refunds on contributions were granted to 598 employees - a decrease of 145 over 1985-85. Table 12 shows relevant statistics for the last five years.

Withdraws, including refunds of contributions and interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $3,291,014.

Benefits

Benefits under the Act amounted to $29,950,411. this represents a net increase of $3,118,269 over 1985-86.

Between April 1, 1986 and March 31, 1987, there were 376 retirements, including disability and survivors's benefits. This represents a decrease of 118 over the previous year. During the year, 168 pensions were terminated and as of March 31, there were 4,239 pensions in effect. Table 16 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Full pensions were granted to 21 contributors, age 60 and over, with 35 years of service. Full pensions were also granted to 123 contributors with less than maximum service. These included individuals who had reached age 65 with at least five years of service, age 60 with at least 30 years of service, and could have included individuals age 55 with 25 years of service and a minimum of one year of service as deputy head.

Reduced pensions for early retirement, at age 60 with at least five years of service, were granted to 49 contributors. Disability pensions, after a minimum of five years service, were granted to 60 contributors. Survivors benefits, following at least five years of service, were granted to 105 dependents including the surviving spouse, children to age 18 (and over if disabled) and other dependents approved by the Lieutenant-Governor in Council. Table 14 shows comparative statistics for pensions granted since 1982-83.

The Balance Sheet for Trust Fund No. 4 is shown in Table 13. Table 15 shows comparative statistics on contributions, benefits and withdraws for the last five years.

Legislation

There were no amendments to the Public Service Superannuation Act during the fiscal year.

Reciprocal Agreements:

An Intra Provincial reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of contributors) pension plans sponsored by the Province of New Brunswick.

Reciprocal pension transfer agreements also exist between the New Brunswick Public Service Superannuation Plan and several pension authorities across Canada. Table 11 lists the reciprocal transfer agreements which were in effect on March 31, 1987.

Table 11

Reciprocal Transfer Agreements Public Service Superannuation Act

- Province of British Columbia Public Service Superannuation Plan.
- Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (Regular Employees)
- Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (Management Employees)
- Province of Alberta local Authorities Pension Plan
- Province of Alberta University Academic Pension Plan
- Province of Saskatchewan Public Service Superannuation Plan (Old Plan)
- Province of Saskatchewan Public Service Employees Superannuation Plan (Money Purchase Plan)
- Province of Saskatchewan Power Corporation Superannuation Plan
- Province of Manitoba Public Service Superannuation Plan
- Province of Manitoba Health Organizations Incorporated Pension Plan
- University of Manitoba Pension Plan
- Province of Ontario Public Service Superannuation Plan
- Province of Ontario Council of Regents of Colleges of Applied Arts & Technology Pension Plan
- Province of Ontario Hydro Electric Power Commission Pension Plan
- Province of Nova Scotia Public Service Superannuation Plan
- Province of Prince Edward Island Public Service Superannuation Plan
- Province of Prince Edward Island Teachers' Pension Plan
- Province of Newfoundland Public Service Superannuation Plan
- Memorial University of Newfoundland Pension Plan
- Federal Public Service Superannuation Plan
- McGill University Pension Plan
- Council of Maritime Premiers Pension Plan
- Canadian Broadcasting Corporation Pension Plan
- Central Mortgage & Housing Corporation Pension Plan
- Canadian National Railway Pension Plan
- University of Prince Edward Island Pension Plan

Table 12

Comparative Statistics
Public Service Superannuation Act

Year	1983	1984	1985	1986	1987
Number of Accounts*	15,671	15,548	15,495	15,746	16,570
Number of Refunds	770	718	698	743	598
Number of Pensioners March 31	3,179	3,436	3,675	4,031	4,239
Number of New Pensioners	327	365	370	494	376
Number of Pensions	108	108	131	138	168
Pensions paid	$15,993,823	$19,772,018	$23,345,550	$26,832,142	29,520,411

*Does not include pensioners.

Table 13

Trust Fund No. 4*
Balance Sheet at March 31, 1987

ASSETS	
Current:	
Cash	$ 1,310,818
Short term deposits (par value $38,950,000)	37,464,070
Accounts Receivable	2,640,496
Accrued Interest Receivable	14,859,458
	$ 56,274,205
Investments:	
Bonds and debentures issued or guaranteed by Canada	$240,142,258
Bonds and debentures issued or guaranteed by New Brunswick	85,099,530
Bonds and debentures issued or guaranteed by other Provinces	108,314,671
Other bonds and debentures	28,976,540
	462,532,999
	$518,807,204
LIABILITIES AND FUND EQUITY	
Current Liabilities:	$ 2,906,404
Accounts Payable	515,900,800
Fund Equity	$518,807,204

*Additional information pertaining to the activities of Trust Fund No. 4 is available in Public Accounts, Province of New Brunswick, 1986-87

Table 14

Public Service Pensions Granted for the year ended March 31, 1987

	1983	1984	1985	1986	1987	Average Pension granted during fiscal year
Full Pension (Maximum Service)	36	53	39	25	21	$2040
Full Pension (Less than Maximum Service)	116	135	129	164	123	$ 749
Disability Pension	34	44	53	53	60	$ 453
Early Retirement (Actuarially Reduced)	44	65	66	46	49	$ 557
Survivor Benefits	97	68	83	99	105	$ 334
Special Early Retirement Program (N.B. Liquor Corporation	-	-	-	-	18	$1054
TOTAL	327	365	370	494	$376	weighted average pension granted $647 per month

Table 15

Public Service Superannuation Act Cash Flow of Funds at March 31

	RECEIPTS				PAYMENTS			
Fiscal Year	Employee Contributions	Employer Contributions	Miscellaneous*	Total	Benefits	Withdrawals	Total	Excess of Receipts Over Payments
1983	20,902,419	20,865,579	20,061,881**	70,829,879	15,993,823	2,724,939	18,718,762	52,111,117
1984	22,460,205	22,422,002	35,633,684	80,515,891	19,772,018	2,889,793	22,661,811	57,854,080
1985	23,238,078	23,248,827	42,644,243	89,131,148	23,345,550	3,875,400	27,220,950	61,910,198
1986	23,791,149	23,784,086	48,451,784	9,027,019	26,832,142	3,865,431	30,697,573	65,329,446
1987	24,928,865	24,908,775	53,334,018	105,171,658	29,950,411	3,340,986	33,291,397	71,880,261

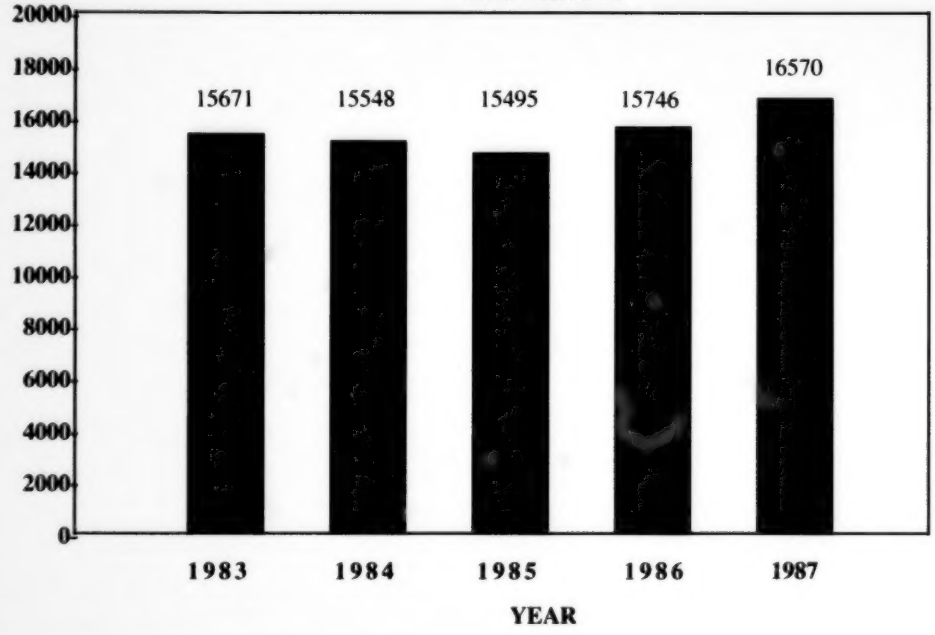
*Investment Income

**Includes recovery of prior years expense.

Balance brought forward from March 31, 1982 - $206,815,698

Balance at March 31, 1987 - $515,900,800

GRAPH 1
PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT
Number of Active Accounts
as at March 31



GRAPH 2
PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT
Number of Active Accounts
as at March 31

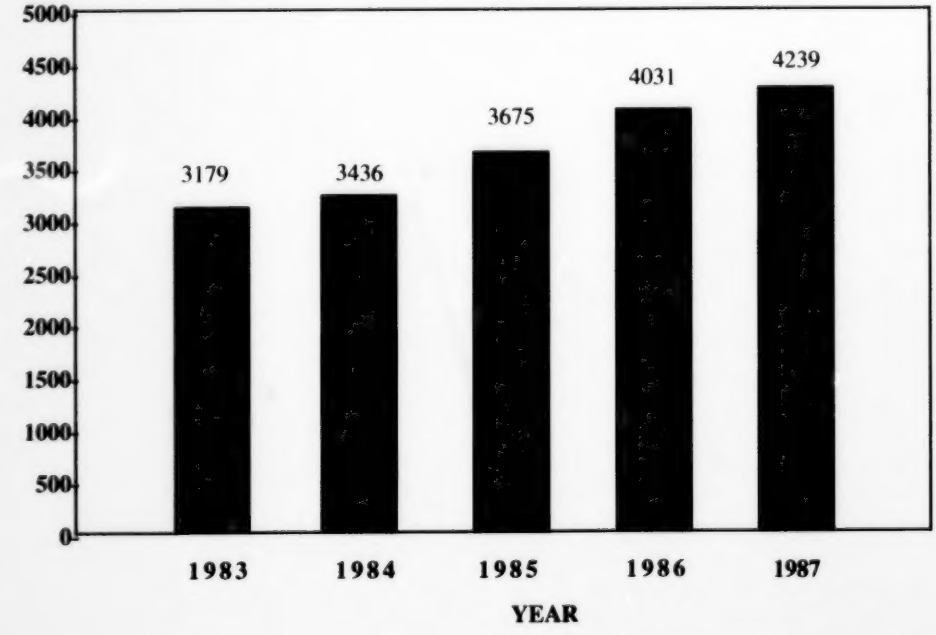


Table 16

Pensions
Public Service Superannuation Act

Summary of Pensions being paid as at March 31, 1987

$ Value of Pension per month	Male	Female	Total Pensions
0 - 500	534	1925	2459
500 - 1000	346	644	900
1000 - 1500	192	236	428
1500 - 2000	92	78	170
2000 - 2500	57	37	94
2500 - 3000	33	11	44
over 3000	36	8	44
Total Number of Pensions	1290	2939	4229

Teachers' Pension Act

In accordance with Section 24 of the Teachers' Pension Act, this report is submitted for the 12 month period ending March 31, 1987.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 8440 employees excluding pensioners. This represents an increase of 169 accounts from the 1985-86 fiscal year.

Employee contributions totalled $19,354,367 and employer contributions were $19,198,383. The combined contributions in 1986-87 were $38,552,750.

Refunds of contributions were granted to 142 former employees, which represents a decrease of 19 from the previous year. Table 21 shows relevant statistics for the last five years.

Withdraws, including refunds and interest to employees leaving service, and refunds of excess contributions totalled $783,563. This is a decrease of $25,232 from the 1985-86 report. Transfers to other pension authorities by reciprocal agreements amounted to $410,375.

Benefits

The Teachers' Pension Act provides for the payment of pensions to retired teachers and, under certain circumstances, to their dependents. The Act also provides for refunds of contributions under certain conditions. All pension payments and refunds are to be paid out of the Consolidated Fund until such time as the assets of the Teachers' Pension Fund, established in the year ended March 31, 1976, equal those of the Public Service Superannuation Fund.

Benefits paid under the Teachers' Pension Act amounted to $29,800,363. This represents an increase of $3,091,569 from those paid in the previous fiscal year.

In 1986-87, there were 190 retirements under the Act, including disability and survivors' benefits, and 90 pensions were terminated. On March 31,there were 2,827 pensions in effect. Table 18 gives a breakdown of pension salaries for the year.

Full pensions were granted to 54 individuals with maximum service. These included contributors with 35 years of pensionable service. Pensions to individuals with less than maximum service were granted in 70 cases. They included contributors at age 65 with at least five years of service, contributors with acceptable war service retiring after age 50 with at least 25 years of service and contributors with any combination of age plus service totalling 90.

Reduced pensions for early retirement were granted to 14 contributors who had reached age 60 with at least five years of service. Disability pensions were granted to 19 individuals who had a minimum of five years of service and survivors' benefits, following at least five years of service, totalled 34. Survivors' benefits were paid to the surviving spouse, children to the age of 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 20 shows comparative statistics, benefits and pensions granted since 1982-83. Table 19 shows the Balance Sheet for Trust Fund No. 7, as of March 31, 1987.

Legislation

An amendment to the Teachers' Pension Act provided for the following changes:

a) the cost of purchasing eligible prior service is now based on the employee's salary and the contribution rate in effect at the date of election, without interest.

   Prior to the amendment the cost was based on the salary earned and contribution rate in effect during the period of service, plus interest, provided election was made within one year of first becoming eligible. If election was made after one year, the cost was based on salary and contribution rate in effect at date of election, plus interest.

b) Teachers are now eligible to purchase for pension purposes any period of pregnancy leave without pay to a maximum of one year in respect of any one pregnancy. The cost under this amendment is the same set forth under amendment (a) above.

c) This amendment permits a former teacher who was granted a return of contributions, and who is now teaching in a province which is party to the interprovincial reciprocal pension transfer agreement, to pay into the New Brunswick Teachers' Pension Plan without returning to teach, an amount required by the importing plan of the outside jurisdiction in order to have the refunded service transferred to the importing plan.

Reciprocal Agreements

Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreements exist between the seven largest (in terms of contributors) Province of New Brunswick sponsored plans. Table 17 lists other organizations with reciprocal pension transfer agreements with the Teachers' Pension Plan.

Table 17

Reciprocal Pension Transfer Agreements

N.B. Teachers' Pension Plan

- Government of Prince Edward Island
- Government of Nova Scotia
- Government of Quebec
- Government of Ontario
- Government of Manitoba
- Government of Saskatchewan
- Government of Alberta
- Holland College
- Government of Canada Public Service Superannuation Act
- Government of Newfoundland

Table 18

Pensions Teachers' Pension Act

Summary of Pensions being paid at March 31, 1987

$ Value of Pension per month	Male	Female	Total Pensions
0 - 500	79	768	847
500 - 1000	33	934	967
1000 - 1500	26	445	4711
1500 - 2000	45	325	370
2000 - 2500	43	90	133
2500 - 3000	20	8	28
over 3000	9	2	11
Total Number of Pensions	225	2572	2827

Table 19

Trust Fund No. 7* Balance Sheet at March 31, 1987

ASSETS	
Current:	
Cash	$ 116,326
Short term deposits (par value $42,650,000)	41,149,520
Accounts Receivable	4,535,522
Accrued Interest Receivable	13,438,114
	$ 59,339,482
Investments:	
Bonds and debentures issued or guaranteed by Canada	214,932,885
Bonds and debentures issued or guaranteed by New Brunswick	71,895,921
Bonds and debentures issued or guaranteed by other Provinces	113,521,932
Other bonds and debentures	18,471,505
	418,822,243
	$478,161,725
LIABILITIES AND FUND EQUITY	
Current Liabilities:	$ 2,969
Accounts Payable	478,158,756
Fund Equity	$478,161,725

*Additional information pertaining to the activities of Trust Fund No. 7 is available in Public Accounts, Province of New Brunswick, 1986-87.

Table 20

Teachers' Pensions Granted for the year ended March 31, 1987

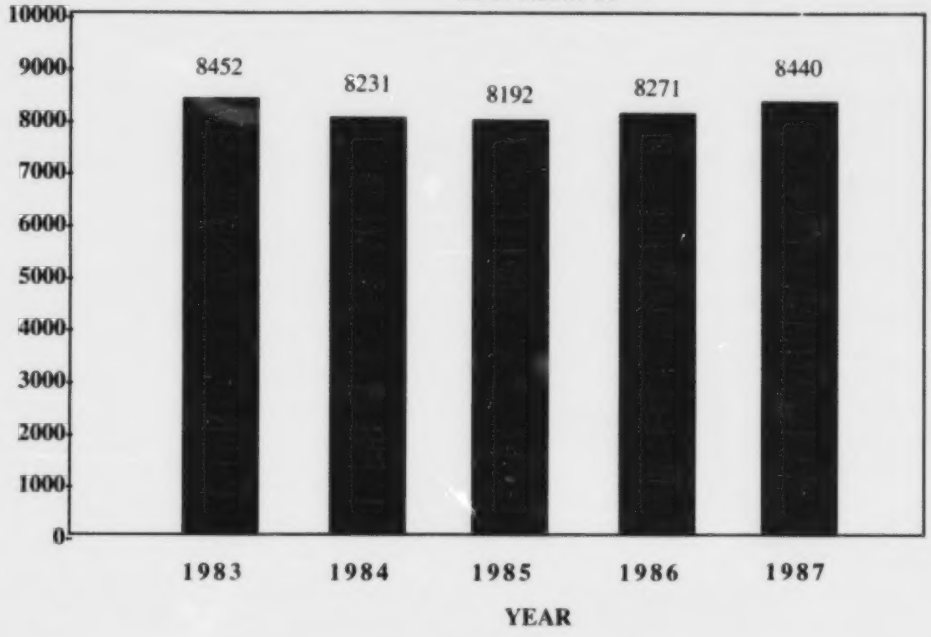
	1983	1984	1985	1986	1987	Average Pension Granted During Fiscal Year
Full Pension (Maximum Service)	44	54	37	55	54	$2059
Full Pension (Less than Maximum Service)	56	53	73	63	70	$1538
Disability Pension	12	12	9	15	19	$ 957
Early Retirement (Actuarially Reduced)	8	15	15	12	14	$ 643
Survivor Benefits	26	28	28	28	34	$ 420
TOTAL	145	162	162	173	191	weighted average pension granted $1363 per month

Table 21

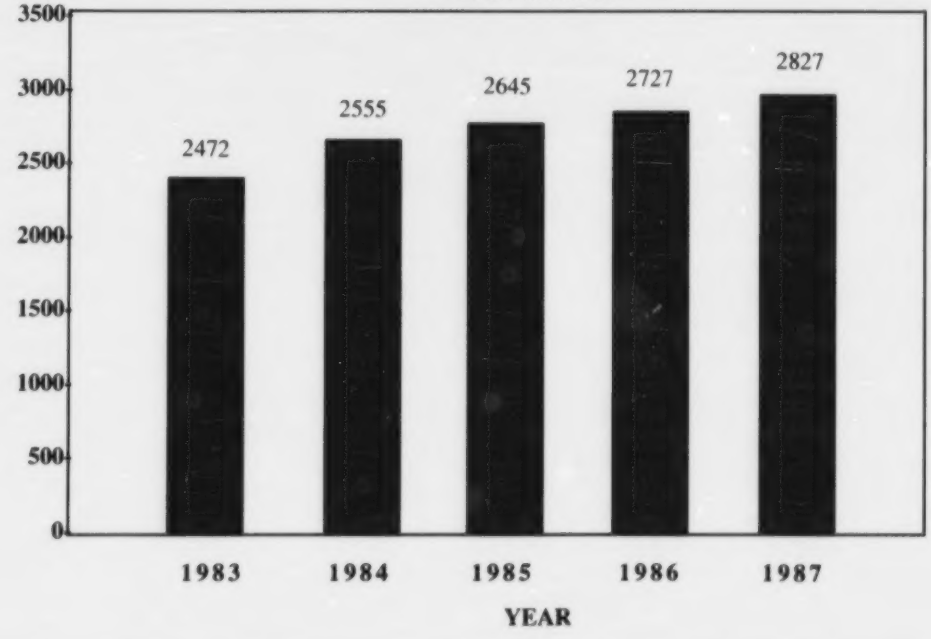
Comparative Statistics Teachers' Pension Act

Year	1983	1984	1985	1986	1987
Number of Active Accounts at March 31	8,452	8,231	8,192	8,271	8,440
Number of New Accounts	97	113	314	413	501
Number of Refunds to former employees	184	172	191	161	142
Number of Pensioners at March 31	2,472	2,555	2,645	2,727	2,827
Number of New Pensioners during year	145	162	162	173	190
Number of Pensions terminated during year	56	79	72	91	90
Pensions Paid	$17,344,883	$31,051,758	$23,720,138	$26,708,794	29,800,363

GRAPH 3
TEACHERS' PENSION ACT
Number of Active Accounts
as at March 31



GRAPH 4
TEACHERS' PENSION ACT
Number of Pensioners
as at March 31



Human Resources Information System

The McCormack and Dodge HR Millennium package which serves as the basis for the Human Resources Information System (HRIS) continued to be modified and expanded throughout 1986-87 to meet the specific needs of the regular Part I public service payroll.

On April 1, 1986, the implementation of a view only system was effected for all departmental payroll and personnel offices. This system gives a biweekly "snapshot" of the existing batch payroll system and permits users to access on-line information pertaining to their current payroll. To effect this familiarization process, the users were provided with 39 screens accessing 13 data bases.

In the fall of 1986, the system was expanded to provide the user with more than 100 screens accessing more than 40 data bases. Coincident with the expansion, which more accurately represented a production environment, the ability to update data was provided to enable users to prac tise what would become their activities when the system was fully implemented.

In late fall 1986, an IBM-based terminal network was deemed necessary to support an IBM software package running on an IBM mainframe computer. In keeping with the government policy to expand the use of IBM technology in all departments, The Board of Management undertook support for equipment installation in all of the payroll and personnel offices. The HRD Branch coordinated this equipment change and supplied updated documentation.

At the end of the fiscal year, the Department of Fisheries and Department of Income Assistance were working on the production environment of the HRIS. This followed a lengthy parallel and testing period in which the department of Transportation also participated. The need to implement successfully and manage the new working environment, over an extended period, influenced the decision to involve only two pilot departments in the first stage. The view only system will either be implemented or staff will be in the process of training during fiscal 1987-88.

Several departments have been involved in providing the necessary resource support for the HRIS system project including Board of Management, the Office of the Comptroller and the Information Systems Division of the Department of Supply and Services among others. The long term development of an effective information system was formalized in 1986 with the establishment of the HRI Branch within Board of Management. The HRI Branch will continue to manage the development of the HRIS system.

MANAGEMENT AND SYSTEMS DEVELOPMENT DIVISION

The Management and Systems Development Division is responsible for the efficient organization of Part I of the public service, the development of its human resources and the enhancement of its administrative productivity.

Human Resource Development

In 1986-87 the Human Resource Development Branch concentrated its services in two areas - arranging and delivering a calendar of training courses to employees in Part I of the public service; and launching an executive development program for deputy heads in the Government of New Brunswick.

The branch contracted and delivered 78 training courses in locations throughout the province. Approximately 1,300 public servants participated in the courses which were designed to improve skills and knowledge relative to their jobs. One-third of the training activities were delivered in French.

Contracts to deliver training were negotiated with 32 private sector resource persons, for costs which were less than market prices. This reduced government training costs in the range of $50. to $200. per student depending on the course.

Deputy heads began a development program designed to enhance management competence. They participated in a management needs analysis process, attended three workshops and created a development strategy to guide their work in future years. Preparations were also made to include senior executive officers in the development program.

Productivity Improvement

The Productivity Improvement Branch consists of a small staff of professional consultants who assist departments in improving organizational effectiveness and performance.

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS PROJECT

This project consisted of a comprehensive analysis of the organization structure of the public service. Its objective was to reduce the cost of operating government departments without reducing either the level or the quality of the services offered to the public. The analysis concentrated on identifying redundant middle and senior management positions and resulted in savings of between $6 and $7 million per annum.

The project commenced in 1984-85 and was virtually completed in March 1987. During the 1986-87 fiscal year, four additional positions were eliminated. To date 194 positions have been eliminated out of a total of 228 positions designated for elimination. The remaining positions are planned for deletion in conjunction with organizational changes in two departments.

PERFORMANCE IMPROVEMENT PROGRAM

This program is designed to provide government departments and agencies with a process which assists managers and employees to identify opportunities and improve the way work is performed and managed.

The Performance Improvement Program was expanded from two pilot projects started in early 1986 to five new initiatives in the current year. Those involved in the program include the Departments of Transportation, Income Assistance, Natural Resources and Energy and the Department of Health and Community Services. In addition, programs are being implemented in the Board of Management and the Office of the Comptroller.

The objectives of the program are to provide more or better service at the same cost, the same service at reduced cost or a combination of both. To date, in excess of 100 improvement opportunities have been implemented. Departmental staff are provided the necessary skills to maintain continuous productivity improvement into the future.

SUGGESTION AWARDS PROGRAM

First year savings from suggestions submitted during the year totalled $121,477. This represents an increase in excess of 250 per cent from the previous year. Cash awards during the period totalled $6,848. From June 1984 to March 1987, more than 600 suggestions have been received, generating three-year savings of $696,985.

VEHICLE POLICY

A revised vehicle policy for Part I of the public service was implemented during the period. It makes provision for a centralized vehicle management system, and provides for more efficient use and allocation of government vehicles.

ADMINISTRATION

The Administration Branch provides secretarial and administrative support services to the Board of Management by maintaining official records of the Board, assembling agenda material and promulgating minutes of Board meetings.

The branch maintains accounting, payroll, personnel, accommodations, and records management for each of the branches and divisions in the department, as well as office automation management services for Board of Management and central agencies. It also coordinates the preparation of departmental expenditure budgets and provides periodic reviews and systematic monitoring of expenditures during the year.

Communication support services are provided. An employee newsletter and administrative policy manuals are distributed regularly to public servants.

HIGHLIGHTS OF ADMINISTRATION BRANCH ACTIVITIES

- The office automation system used by Board of Management, the Premier's Office, Cabinet Secretariat and the Department of Finance was expanded to provide greater efficiency and productivity.
- Perspectives was issued five times and the average size of each publication was increased without a cost increase.
- Responsibility for the central agency office automation system expanded and additional staff were allocated to this role.

RESEARCH AND PLANNING

The Research and Planning Branch supports the Board of Management's strategic, operational and resource planning activities. It also conducts specific policy research and planning studies.

HIGHLIGHTS OF RESEARCH AND PLANNING ACTIVITIES

- An evaluation of the Civil Service Act was started.
- A corporate travel management system was introduced.
- The branch supported the development of an Information System Technology Strategy.
- Phase I of the Public Service Pension Study was completed.

BUDGETS

The Budgets Branch supports the Committees of Cabinet with financial information services during the estimates development process and prepares the estimates when the process is complete. During the year, it monitors actual expenditures and reports to the Board on deviations from plans. It also coordinates the preparation of quarterly expenditure forecasts which project expenditures to fiscal year-end.

The branch is the key communications link between the Board of Management and other departments for non-personnel matters. It reviews decision requests and works with those seeking decisions to ensure that the essential information, required by the Board, is available for its consideration.

HIGHLIGHTS OF BUDGETS BRANCH ACTIVITIES

- The branch continued to work with the Office of the Comptroller and several other departments to develop and implement the on-line expenditure monitoring capability which was added to government's financial information system.
- Computer based analytical and forecasting systems were developed and enhanced.
- A new capital projects management process was approved by the Board of Management during the fiscal year. The Budgets Branch will be leading the implementation process in 1987-88.
- The branch hosted the fifth annual intergovernmental budgetary conference.

OFFICIAL LANGUAGES

The Official Languages Branch has a dual role - to act as a linguistic ombudsman and to help provincial government departments and agencies promote and protect the linguistic rights of citizens.

In performing these functions, the branch monitors the implementation of the Official Languages of New Brunswick Act and the Canadian Constitution, as it relates to linguistic rights in the province.

A linguistic profile of employees in Part I of the Public Service enables the branch to monitor the progress made by provincial departments and agencies, as they improve the capacity to serve and deal effectively with both linguistic communities. Based on this profile, the Branch makes recommendations and/or comments regarding the linguistic requirements of civil service job competitions. In all cases, the ability of a particular unit to deliver service to both linguistic communities, and the geographic area and clientele served by the unit are taken into consideration.

The branch receives and investigates complaints made under the Official Languages of New Brunswick Act. In such cases, staff will make recommendations to the departments and agencies involved in an effort to resolve the complaints. Public relations takes a high priority, since a better informed public facilitates better understanding and fosters acceptance of linguistic reality in New Brunswick.

*LINGUISTIC PROFILE

The 1986 Linguistic Profile was the first prepared since administrative changes proposed by the Office of Government Reform were announced in 1985. The data reflects the situation as it was recorded in September 1986, with the exception of a few cases where it was difficult to update information.

The profile contains only information on full-time employees in Part I of the Public Service, and does not include employees working part-time, for terms of less than six months, or those working under contract.

* 1986 Linguistic Profile, Province of New Brunswick, Board of Management, Official Languages Branch.

COMPLAINTS

The Official Languages Branch investigates complaints which pertain to the Official Languages of New Brunswick Act and are submitted by members of the public and public servants. Primarily, complaints deal with the failure of departments and agencies to provide quality service in both official languages. The branch works with departments and agencies to devise solutions to correct these situations.

In 1986-87 the branch investigated 98 complaints. Of those, 75 complaints were made against provincial departments and agencies, and 23 dealt with institutions not directly related to the provincial government.

As of March 31, 84 complaints were resolved to the satisfaction of the complainant and 14 were still under investigation.

Complaints received, but not falling within the jurisdiction of the Official Languages of New Brunswick Act (i.e. hospitals, professional associations, private companies), were submitted to the respective companies or organizations. In most cases, results were positive and passed along to the complainant.

Table 22

First Official Language by Professional Category

Provincial Government Employees
Part I Public Service

Province

Professional Category	% English	% French	Total Employees
Senior Executive	78.0	22.0	159
Scientific and Professional	61.2	38.8	2,265
Administrative Services	71.5	28.5	904
Technical	73.1	26.9	924
Administrative Support	68.4	31.6	2,463
Operational	72.8	27.2	2,360
Others	64.1	35.9	415
TOTAL	68.4	31.6	9,500

Central Office

Professional Category	% English	% French	Total Employees
Senior Executive	79.1	20.9	139
Scientific and Professional	79.8	20.2	759
Administrative Services	77.3	22.7	670
Technical	89.4	10.6	311
Administrative Support	82.1	17.9	1,277
Operational	92.7	7.3	287
Others	72.1	27.9	229
TOTAL	81.5	18.5	3,672

Regional Offices

Professional Category	% English	% French	Total Employees
Senior Executive	65	35	20
Scientific and Professional	51.5	48.5	1,516
Administrative Services	54.7	45.3	234
Technical	64.8	35.2	613
Administrative Support	53.6	46.4	1,186
Operational	70.0	30.0	2,073
Others	54.3	45.7	186
TOTAL	60.2	39.8	5,828

Chart 3

First Official Language
Employees in Part I Public Service

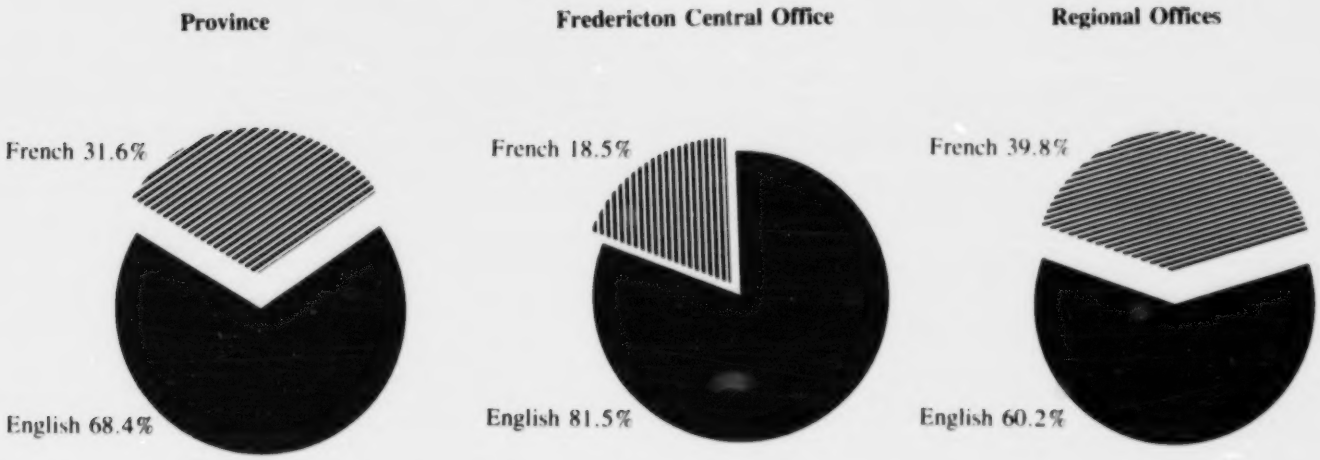
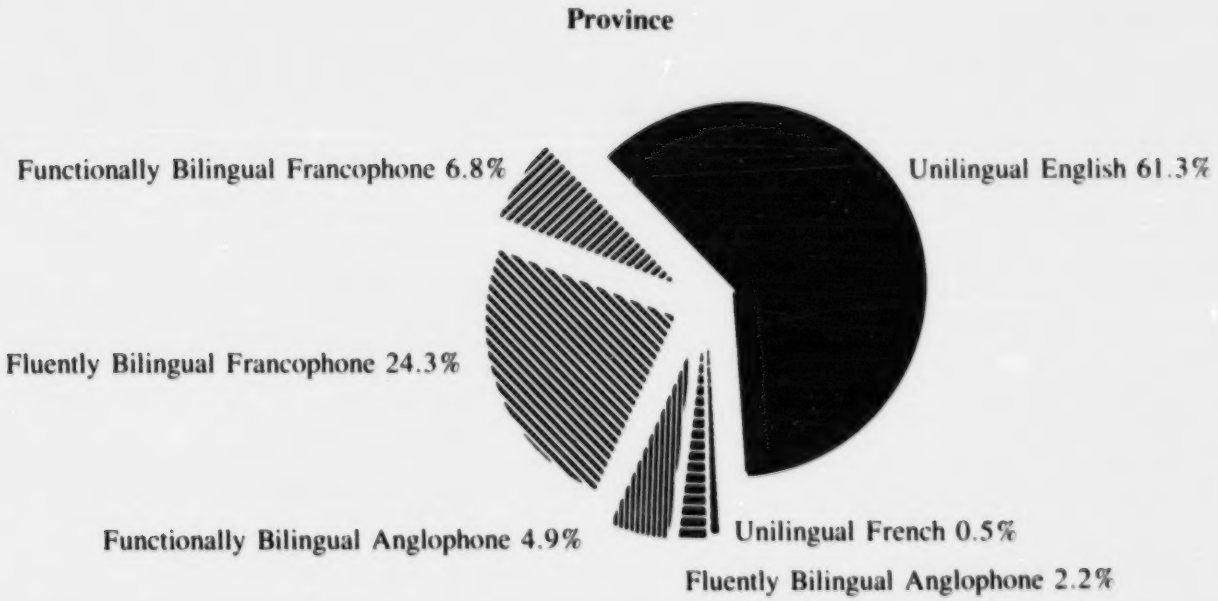


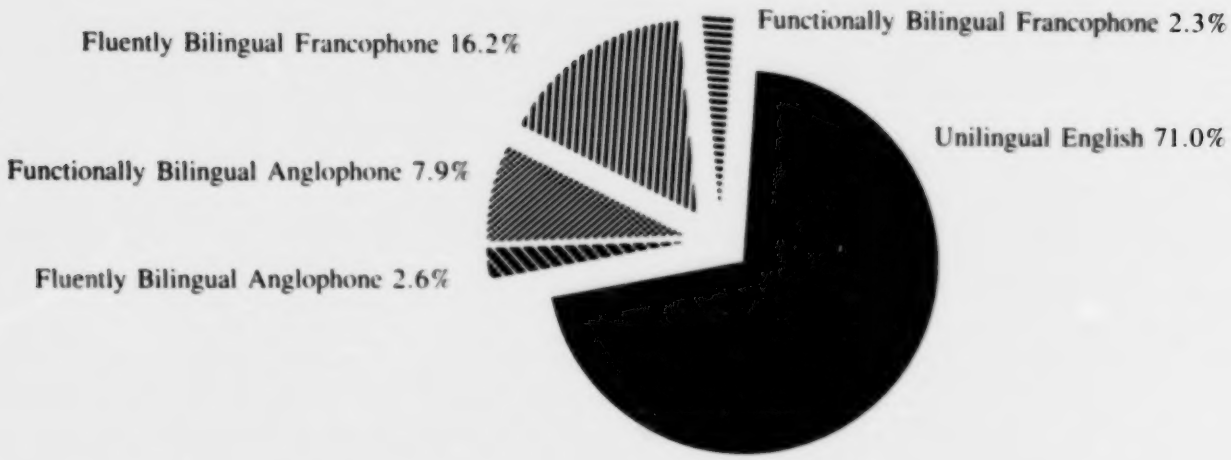
Chart 4

Language Capability
Employees in Part I Public Service



Language Capability
Employees in Part I Public Service

Fredericton Central Office



Regional Offices

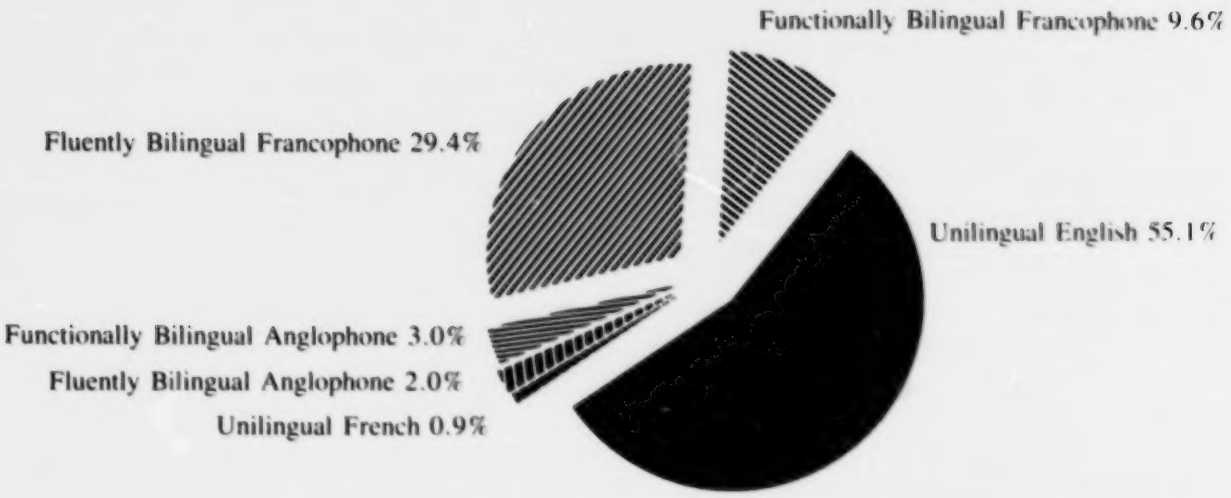


Table 23

Complaints Concerning Specific Provincial Institutions

Agriculture	1
Commerce and Technology	1
Education	2
Finance	2
Health and Community Services	13
Housing	1
Income Assistance	1
Justice	13
Labour	2
Municipal Affaires and Environment	13
Natural Resouces and Energy	3
New Brunswick Electric Power Commission	1
New Brunswick Liquor Corporation	2
Office of the Comptroller	1
Supply and Services	4
Tourism, Recreation and Heritage	8
Transportation	7
TOTAL	**75**

Table 24

Complaints Not Concerning Specific Provincial Institutions

Canada Post Corporation	2
Centre Communautaire Beausoleil - Newcastle	1
Chaleur Hospital - Bathurst	1
City of Saint John	1
CN (Canadian National)	1
Coop Centre - Moncton	1
Georges-L. Dumont Hospital	1
Kids Identification Sign-Up - Shediac	1
Beaverbrook Art Gallery - Fredericton	1
Miramichi Hospital	1
New Brunswick Museum - Saint John	1
New Brunswick Safety Council Inc.	2
New Brunswick Telephone Company	2
Restigouche Regional Hospital	1
Revenue Canada	1
Saint John Regional Hospital	1
S.P.C.A. - Moncton	1
Sunshine Personal Home Care - Riverview	1
The Association of Professional Engineers of New Brunswick	2
TOTAL	**23**

Table 25

Complaints Received By County

Madawaska County	3
Northumberland County	19
Restigouche and Gloucester Counties	11
Saint John County	16
Westmorland-Kent County	35
York-Sunbury County	14
TOTAL	**98**

SUMMARY OF LEGISLATION

The following are Acts administered by the Board of Management:

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT:

- Under Section 5, the Board of Management receives authority to act as a Committee of the Cabinet in all matters relating to financial management, the review of annual expenditure plans, administrative policy in the public service, the organization of the public service and personnel management.
- Section 6 authorizes the Board to determine manpower and training requirements, to provide classification and compensation, and to establish personnel and administrative standards.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT:

- Identifies the Board of Management as the employer for the public service and crown agencies, school boards and hospitals.

CIVIL SERVICE ACT:

- Policy direction resides with the Chairman of the Board of Management.
- Establishes that the Secretary of the Board is responsible for the staffing function, as well as individual appointments.
- Provides authority to the Secretary of the Board to delegate most staffing responsibilities to deputy ministers of departments and agencies.
- Merit as determined by competitive examination shall be the basis of selection for Civil Service employment.
- Citizens have a reasonable opportunity to obtain employment at all levels of the Civil Service.
- Employees are afforded a reasonable opportunity to obtain promotions and pursue a career within the Civil Service.
- The right to redress is afforded to candidates when appointments are made to and from within the Civil Service.
- Departmental management is provided flexibility to select from among qualified applicants while maintaining the merit principle.

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT
TEACHERS PENSION ACT
MEMBERS SUPERANNUATION ACT

- The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the Act as well as any amendments to it.

Other Legislation

The following Acts also empower the Chairman of the Board of Management:

- Provincial Court Act (Pensions Sections)
- Auditor General Act (Subsections 4(3) and 16(1) and Section 17)
- Crown Construction Contracts Act
- Municipalities Act (Pensions regulation)
- Ombudsman Act (Pension provisions Subsection 2(4))
- Public Purchasing Act (Subsection 5(2))
- Special Retirement Program Act
- Official Languages of New Brunswick Act
- An Act Recognizing the Equality of the Two Official Lingusitic Communities in New Brunswick.

Conseil de gestion

1986 - 1987

Rapport annuel

Province du Nouveau-Brunswick

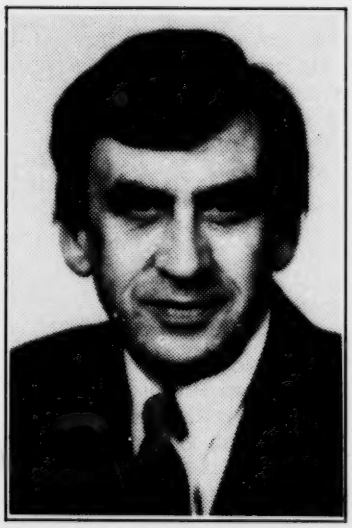
L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le deuxième rapport annuel du Conseil de gestion de la Province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier clos le 31 mars 1987.

Respectueusement soumis,

GÉRALD CLAVETTE
Président du Conseil de gestion



Monsieur Gérald Clavette
Président du Conseil de gestion
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le deuxième rapport annuel du Conseil de gestion pour l'exercice financier clos le 31 mars 1987.

Respectueusement soumis,

WILLIAM K. MORRISSEY
Secrétaire
Conseil de gestion

ISSN 0835-224

1987 Conseil de gestion, province du Nouveau-Brunswick

Rapport édité par le service d'information du N.-B.
en collaboration avec le Bureau de traduction,
ministère de l'Approvisionnement et des Services

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Table des matières

Introduction 1
Organgramme 2
Administration des ressources humaines
- Services de dotation 3
- Rémunération 4
- Relations de travail 6
- Pensions et régimes d'assurance 10
- Système d'information sur les ressources humaines 23

Loi sur la pension de retraite des députés 12
Loi sur la pension de retraite dans les services publics 14
Loi sur la pension de retraite de enseignants 18
Gestion et élaboration des systèmes
- Développement des ressources humaines 23
- Amélioration de la productivité 23

Administration 24
Budgets 25
Recherche et planification 25
Langues officielles 25
Résumé des lois appliquées 31
Tableaux
- Études spéciales sur la classification 5
- Négociations collectives 6
- Conventions collectives signées en 1986-1987 9
- Loi sur la pension des députés
  - État des résultats 12
  - Statistiques comparatives 13
  - Variations de la caisse 13
  - Ventilation des pensions 14
- Loi sur la pension de retraite dans les services publics
  - Statistiques comparatives 15
  - Fonds de fiducie n° 4 15
  - Pensions accordées 17
  - Variations de la caisse 17
  - Ententes de réciprocité de transfert 18
  - Ventilation des pensions 18
- Loi sur la pension de retraite des enseignants
  - Ententes de réciprocité 19
  - Ventilation des pensions 19
  - Fonds de fiducie n° 7 20
  - Statistiques comparatives 22
  - Pensions accordées 22
- Principale langue officielle par catégorie professionnelle 26
- Plaintes contre des établissements gouvernementaux 27
- Plaintes par comté 27
- Plaintes contre aucun établissement provincial en particulier 27

INTRODUCTION

Le Conseil de gestion a été créé en octobre 1984 conformément aux recommandations formulées par le Cabinet de la réforme gouvernementale. Avant cette date, le Conseil était connu sous le nom de Conseil du Trésor. Le changement de nom se voulait le symbole de la modification du rôle du Conseil qui, d'organisme de contrôle budgétaire, est devenu un organisme de gestion administrative plus générale.

Le Conseil est constitué de six ministres du Cabinet et d'un président à plein temps. Le secrétaire du Conseil est le principal dirigeant du ministère. Le Conseil de gestion est structuré en six divisions auxquelles incombe la responsabilité des différentes activités menées par chaque direction. La Division de l'administration des ressources humaines regroupe tous les services d'administration des ressources humaines du gouvernement provincial et assume la responsabilité de la rémunération, des relations de travail, de la dotation en personnel ainsi que celle des pensions et régimes d'assurance. Au cours de l'année financière 1986-1987, cette division a également accepté la responsabilité du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Le transfert de cette dernière responsabilité de la Division de la gestion et de l'élaboration des systèmes vers la Division de l'administration des ressources humaines souligne que le SIRH n'est désormais plus une technologie nouvelle en voie de perfectionnement, mais bien un service de soutien fonctionnel, appliqué à la gestion des ressources humaines.

Pour la première fois dans le présent rapport annuel, la Direction des pensions et des régimes d'assurance publie des données concernant la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite des enseignants et la Loi sur la pension de retraite dans les services publics. Les modifications apportées à ces lois et les renseignements concernant le nombre de retraités, de salariés ainsi que sur les activités de la caisse de retraite en fiducie sont exposés plus en détail dans les pages et les tableaux qui suivent.

En outre, la Direction des services de dotation en personnel assume désormais la responsabilité du Programme d'égalité en matière d'emploi du gouvernement.

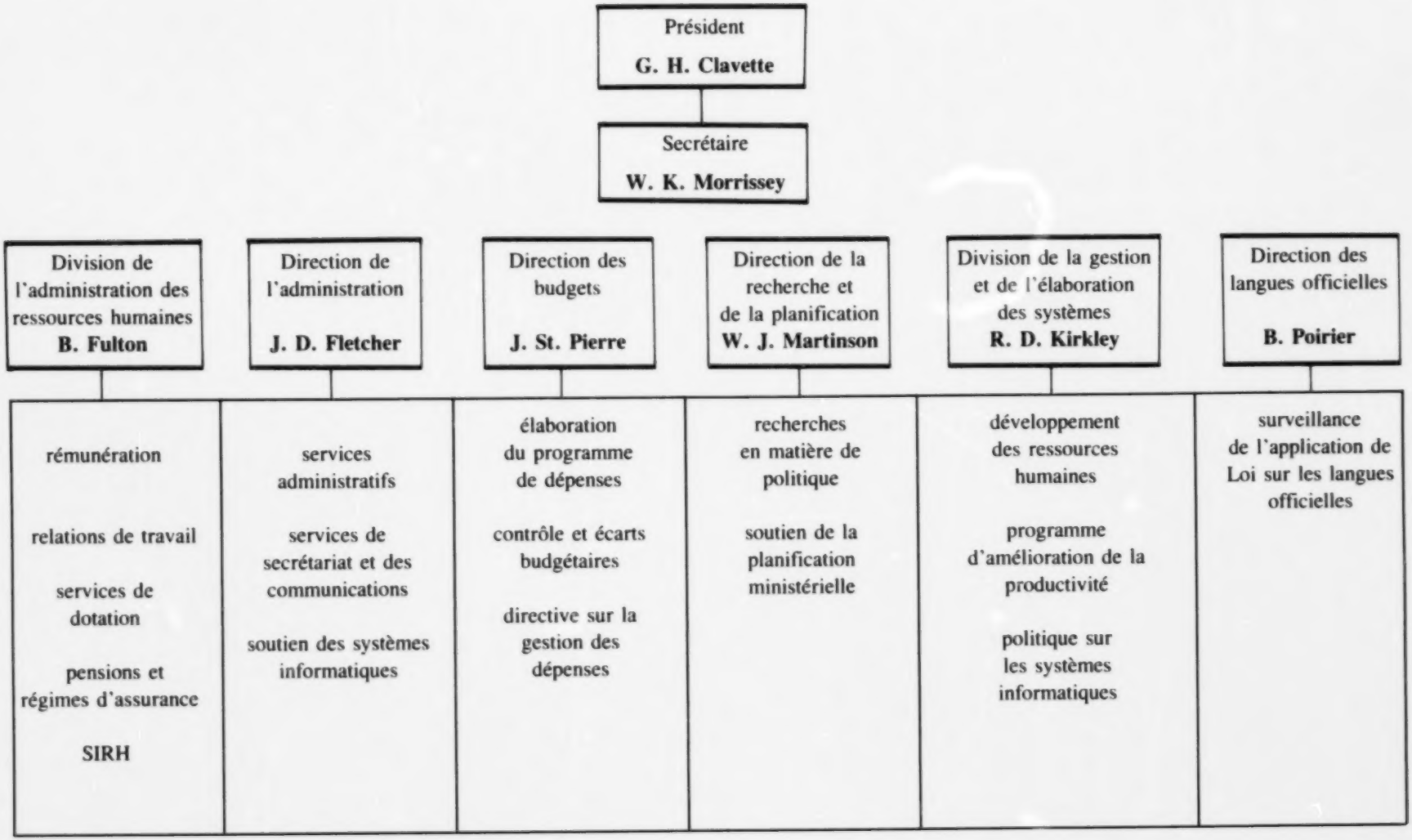
La Division de la gestion et de l'élaboration des systèmes a poursuivi sa mission qui consiste à promouvoir l'excellence dans l'élaboration de systèmes de gestion et à permettre à ces mêmes systèmes d'appuyer les activités de gestion. Les divisions administratives, d'élaboration des budgets et de recherche et de planification ont continué à appuyer les activités du Conseil, celles des autres organismes centraux et du gouvernement en général.

En 1986-1987, la responsabilité de la Direction des langues officielles est passée du Secrétariat du Cabinet au Conseil de gestion, devenant ainsi la sixième division dont les activités sont exposées dans le présent rapport. La Direction des langues officielles est chargée de l'application et du respect de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et de la Loi reconnaissant l'égalité des deux communautés linguistiques officielles au Nouveau-Brunswick. La Division poursuit ses activités à titre d'ombudsman linguistique et aide les ministères du gouvernement provincial ainsi que les organismes gouvernementaux à promouvoir et à protéger les droits linguistiques des citoyens. En dressant annuellement un profil linguistique de la Fonction publique dans les bureaux régionaux et au bureau central, la Division est en mesure de surveiller les progrès accomplis à mesure que les ministères et organismes améliorent leur capacité de desservir efficacement les deux communautés linguistiques de la province et de transiger avec elles.

Le Conseil de gestion et le ministère du Conseil de gestion ont évolué et ont pris la forme qui est actuellement la leur afin de mieux répondre aux demandes d'une gestion efficace de la Fonction publique au Nouveau-Brunswick. Le lecteur trouvera dans le présent rapport des descriptions, des tableaux et des diagrammes expliquant les activités actuelles du plus ancien Comité permanent du Cabinet ainsi que celles du Ministère qui sert ce comité.

ORGANIGRAMME

Conseil de gestion



CONSEIL DE GESTION

Le Conseil de gestion est le comité du Cabinet habilité à prendre toutes les décisions relatives à la gestion financière, à la politique administrative, aux normes, à l'organisation et à la gestion du personnel dans les services publics.

Le Conseil agit à titre d'employeur pour la Fonction publique en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Il est aussi le comité du Cabinet chargé de déterminer les niveaux de services et les budgets de dépenses pour les activités centrales du gouvernement, l'Assemblée législative et les organismes du gouvernement général. Le président est le ministre responsable de l'application des diverses lois du Nouveau-Brunswick sur les pensions.

En mars 1987, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants :

Yvon R. Poitras	Président du Conseil de gestion
John B.M. Baxter	Ministre des Finances et vice-président du Conseil de gestion
Wilfred G. Bishop	Président du Conseil exécutif
Jean Gauvin	Ministre de l'Habitation
Robert Jackson	Ministre des Affaires municipales et de l'Environnement
Jean-Pierre Ouellet	Ministre de l'Éducation
Malcolm MacLeod	Ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
William Harmer	Ministre de l'Approvisionnement et des Services

William K. Morrissey est secrétaire du Conseil de gestion et sous-ministre du ministère.

Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES

La Division de l'administration des ressources humaines fournit une infrastructure administrative propice à une gestion efficace des ressources humaines de la Fonction publique tout en veillant à ce que les employés soient traités d'une manière juste, équitable et uniforme.

Elle comprend cinq directions : les services de dotation, la rémunération, les relations de travail, les pensions et régimes d'assurance et le système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Relevant auparavant de la Division de la gestion et de l'élaboration des systèmes, ce service est passé, en 1986, à l'Administration des ressources humaines en raison du changement de rôle du système, qui, d'une technologie évolutive devenait un service de soutien pour les applications diverses en matière de ressources humaines.

La Division de l'administration des ressources humaines offre des services d'appui en ce qui concerne la responsabilité du Conseil à titre d'employeur en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

Cette loi divise les services publics du Nouveau-Brunswick en quatre parties. Dans la Partie I, la fonction de dotation en personnel est administrée par le Conseil de gestion. Dans la Partie II, cette fonction relève des conseils scolaires. Les conseils d'administration des hôpitaux s'occupent des membres de la Partie III et la Partie IV regroupe divers employeurs qui gèrent tous les aspects de l'administration des ressources humaines.

Services de dotation

La Direction des services de dotation est chargée de l'application de la Loi sur la Fonction publique et de ses règlements au nom du secrétaire du Conseil et veille à ce que les concours soient menés de façon équitable et que les candidats qualifiés soient choisis et nommés pour combler les postes de la Fonction publique.

La Direction établit des normes sur les critères d'évaluation des compétences et sur les méthodes à utiliser pour procéder à cette évaluation.

La Direction des services de dotation offre un service central de diffusion des avis de concours et fait passer des tests d'aptitudes aux candidats. La Direction tient des répertoires des candidats qualifiés pour un certain nombre de types d'emplois à l'égard desquels la demande est forte. Elle s'occupe du dépôt central des dossiers des employés et du système de mutation pour les employés qui souhaitent obtenir une mutation à un autre poste au sein des services publics. Elle administre aussi le Programme d'égalité

d'accès à l'emploi dans le cadre duquel des fonds sont accordés aux ministères qui offrent des possibilités de formation, d'expérience de travail et de perfectionnement aux autochtones et aux handicapés.

L'adoption de la Loi sur la Fonction publique de 1984 a permis d'accélérer le processus de délégation des responsabilités de dotation aux ministères hiérarchiques. Suite à la signature de six protocoles d'entente cette année, les ministères sont maintenant responsables, par ce procédé, de la dotation visant plus de 80 pour cent des postes de la Fonction publique.

Des modifications à la loi prévoient une procédure d'appel plus stricte. La Commission de la Fonction publique est habilitée à rendre un jugement sur le mérite des personnes choisies en comparaison avec les autres candidats participant au concours. La Direction des services de dotation surveille la procédure d'appel dont les résultats reflètent les normes qu'elle applique en matière de dotation en personnel.

i. FORMATION

La Direction retient les services d'experts-conseils qui offrent périodiquement des sessions de formation. Des gestionnaires dans les ministères auxquels les pouvoirs de dotation ont été délégués ont participé à des sessions de formation au cours de l'année afin de pouvoir accomplir avec efficacité leurs fonctions relatives à la dotation en personnel.

ii. ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

Les questions relatives à la dotation en personnel traitées dans la politique, les procédures et les règlements découlant de la loi font l'objet d'une étude suivie pour l'apport de modifications en vue de toujours améliorer l'efficacité globale du processus de dotation en personnel.

iii. ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi a été lancé en 1982 afin de procurer aux autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'aux possibilités de promotion au sein de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Le Programme EAE a pour but d'assurer que la proportion d'autochtones et de personnes handicapées au sein de la Fonction publique soit plus représentative de la proportion de ces personnes au sein de la collectivité en général, et ce, en aidant ces personnes à se trouver des emplois offrant des possibilités intéressantes d'avancement.

Afin d'aider les clients, le responsable du Programme EAE tient à jour un répertoire des candidats autochtones et handicapés et fournit ces renseignements aux professionnels chargés de l'administration des ressources humaines et du personnel au sein des différents ministères du gouvernement provincial.

Le responsable du programme coordonne un réseau dynamique de représentants d'organismes et de groupes d'intérêt ainsi que d'agents de liaison du gouvernement provincial, lesquels discutent des futures orientations du programme et contribuent à les mettre en oeuvre.

iv. ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La responsabilité globale de la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi du gouvernement incombe à la Direction des services de dotation en personnel. Les plans d'action du Ministère pour la période de trois ans comprise entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989 ont été soumis et passés en revue afin de s'assurer qu'ils étaient conformes à la politique gouvernementale d'égalité en matière d'emploi. Les services d'aide aux différents ministères et la surveillance de l'application du programme sont en cours.

FAITS SAILLANTS POUR LA DIRECTION DES SERVICES DE DOTATION EN PERSONNEL

- Au cours de l'année financière, on a procédé à 2 979 nominations.*
- Ont obtenu un poste au sein de la Fonction publique 414 candidats et 402 candidates.
- Au cours de l'année financière, 15 337 demandes d'emploi ont été étudiées dans le cadre de 844 concours. À la suite de ces concours, 4 445 entrevues ont eu lieu et 2 784 personnes possédaient les qualifications nécessaires.
- Quatorze ministères ont signé une entente de délégation des pouvoirs de dotation, actuellement en vigueur.
- Un manuel de dotation en personnel a été rédigé par la direction, puis distribué aux ministères afin de les aider dans leurs activités de recrutement.
- La direction a assumé la responsabilité globale de la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi du gouvernement.

* La Loi sur la Fonction publique oblige le Conseil de gestion à produire un rapport annuel sur ses activités de dotation en personnel pour chaque année civile. Les données statistiques sur les activités de dotation en personnel de la Direction se trouvent donc dans le Rapport annuel de la Direction des services de dotation en personnel du Conseil de gestion.

Rémunération

Une des principales responsabilités de la Direction de la rémunération consiste à classifier les postes des employés des Parties I, II et III des services publics d'une manière qui reflète les besoins de l'organisation et favorise une gestion et une hiérarchisation efficaces de la main-d'oeuvre.

Les quelques processus de maintien du système de classification des postes sont conçus afin de permettre aux différents ministères qui utilisent le système de formuler leurs commentaires de façon régulière et, grâce au processus d'appel, les employés disposent d'un moyen de redresser les torts dont ils croient avoir été les victimes.

L'évolution continue vers la délégation de différents aspects du processus d'évaluation du rendement s'est avérée bénéfique, tant pour les ministères qui y ont participé

que pour le Conseil. Cette méthode permet non seulement d'accélérer le traitement des documents personnels, mais assure également que les employés de chaque ministère apportent une contribution plus grande à la structuration du personnel.

Le personnel du Conseil dispose ainsi de plus de temps pour élaborer et tenir à jour les systèmes d'évaluation des postes en améliorant les normes de classification, en fixant des repères et en effectuant des révisions générales. En 1986-1987, des employés de cinq ministères ont suivi des cours sur les techniques d'évaluation des postes et assument maintenant la majeure partie des responsabilités dans la classification des postes au sein de leur ministère respectif.

La Direction de la rémunération participe également à l'établissement et à l'administration des conditions de travail de manière à répondre aux besoins de l'organisation et de ses employés. Des données sur l'état actuel du marché sont recueillies et analysées à des fins de comparaison, tant pour le personnel syndiqué que pour le personnel non syndiqué. Ces données aident à prévoir les augmentations de salaire et contribuent à l'élaboration des régimes salariaux des employés non syndiqués, des taux de rémunération individuels ainsi qu'à établir le montant de l'enveloppe budgétaire globale nécessaire au redressement des salaires des employés syndiqués et non syndiqués.

La Direction élabore différentes conditions de travail et règles à l'intention des employés non syndiqués et des autres employés des Parties I, II et III. Ces règles portent notamment sur les frais de déplacement et de déménagement, sur les congés, sur la rémunération supplémentaire et l'emploi partagé. La Direction aide également les différents ministères à accélérer les transactions personnelles exigeant l'approbation du Conseil et offre des services d'interprétation relatifs à l'application des règlements, des règles et des modalités.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION DE LA RÉMUNÉRATION

- Des mesures ont été prises à la suite de 1 243 propositions portant sur le personnel de la Partie I des Services publics et 131 propositions portant sur le personnel de la Partie II. De ce nombre, 969 propositions visaient la classification ou la reclassification d'un poste, tandis que les autres avaient trait à des opérations d'une nature générale.
- Dans la Partie III, la fonction d'évaluation des postes a été déléguée au ministère de la Santé et des Services communautaires. Les catégories de personnel syndiqué sont maintenant placées sous la responsabilité d'un comité d'enquête sur l'emploi et les catégories de personnel non syndiqué sont placées sous la responsabilité du comité d'évaluation des cadres des hôpitaux. Un agent de la rémunération représente le Conseil au sein de chacun de ces comités.
- Au cours de l'année financière, 52 classifications de poste ont fait l'objet d'un appel; 49 dans la Partie I et trois dans la Partie II. De ce nombre, sept appels ont été confirmés, 30 ont été rejetés, cinq ont été retirés et dix n'étaient toujours pas réglés à la fin de l'année financière. Dans la Partie III, le personnel de la Direction de la rémunération a participé au traitement de 100 appels à la suite de la mise en œuvre du système de cotation numérique pour les postes de cadres des hôpitaux.
- Des réunions de gestion de la classification avec des représentants des ministères utilisateurs ont eu lieu en prévision des négociations avec 16 groupes de professionnels. Ce processus procure au Conseil un moyen de maintenir le système de classification et de résoudre certains problèmes comme la relativité interne et les exigences concernant les nouveaux postes classifiés ou les postes dont la classification a fait l'objet d'une révision.
- On a révisé les Règlements sur les voyages et les déménagements ainsi que les Directives concernant les employés non syndiqués.
- Le personnel de la Direction a participé à l'élaboration du Système d'information sur les ressources humaines.
- Les employés de la Direction ont participé à des enquêtes permanentes locales, régionales et nationales sur la rémunération.
- Différentes directives sur les congés et sur les conditions de travail ont été révisées. En outre, la Direction a participé à la modification de certains groupes professionnels.
- Des études spéciales sur la classification et la rémunération ont été lancées ou poursuivies au cours de l'année financière (voir Tableau 1).

Tableau 1

Liste des études spéciales sur la classification 1986-1987

Classification	No. de postes
Services d'ingénierie, ministère de l'Approvisionnement et des Services	50
Programmeurs analystes/Personnel des systèmes informatiques du personnel	200
Cadres supérieurs et directeurs	200
Personnel des ressources humaines	100
Économistes familiales/hygiénistes alimentaires	13
Séries professionnelles, ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie	90
Agents des Services juridiques, ministère de la Justice	100
Soutien administratif, Partie II	600
Pharmacie, catégories de réadaptation mentale et physique, Partie III	300

Relations de travail

La Direction des relations de travail représente le Conseil de gestion et est chargée de la négociation et de l'administration des conventions collectives visant les employés syndiqués des Parties I, II et III des services publics.

La Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick a été proclamée le 1er décembre 1969. La négociation collective a été instaurée au printemps de 1970. Les unités de négociation sont structurées, à l'échelle provinciale, selon les groupes d'occupations.

Environ 31 000 employés sont couverts par 31 conventions collectives distinctes; un contrat type étant négocié pour une période de deux ans.

Les activités de relations de travail du Conseil de gestion pour 1986-1987 peuvent être considérées en fonction de son expérience de la négociation collective. Les tableaux 2, 3 et 4 indiquent le nombre de conventions collectives négociées depuis 1970. Le tableau 5 donne la liste des grèves survenues depuis cette même date.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION DES RELATIONS DE TRAVAIL

- Négociation pour le renouvellement de conventions collectives avec 29 unités de négociation représentant environ 30 000 fonctionnaires. Vingt de ces conventions étaient des conventions reportées de l'année financière précédente.
- Le Conseil de gestion a signé vingt conventions collectives assorties de modalités et conditions diverses reflétant le programme de restrictions du gouvernement. Sept de ces conventions respectaient la première phase du programme gouvernemental de restrictions financières, dix conventions respectaient la deuxième phase et trois conventions contenaient des dispositions touchant les deux phases du programme de restrictions.*
- Au 31 mars 1987, huit conventions collectives étaient à divers stades de négociation.
- Pendant l'année financière, 137 griefs provenant des Parties I, II et III des services publics ont été soumis à l'arbitrage. (voir la Figure 1)
- En plus des cas d'arbitrage, 34 plaintes ont été déposées par des agents négociateurs en vertu des articles 19, 99 et 31 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. (voir la Figure 2)

Tableau 2

PARTIE I SERVICE PUBLIC

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Agriculture	86	7
Commis aux écritures et aux règlements	1 545	8
Sténo. judiciaires	67	6
Dessin et art graphique	65	7
Éducation (Enseignants)	667	7
Éducation (Non-enseignants)	115	8
Ingénieurs et architectes	138	8
Techniciens et technologistes de génie	390	8
Foresterie**	53	6
Manoeuvres et hommes de métiers	2 516	8
Manoeuvres et hommes de métiers (Surveillance)	133	8
Soins en établis.	1 255	7+
Services d'établis.	379	+
Personnel médical et de laboratoire	22	8
Agents de la surveillance routière du Nouveau-Brunswick	87	2
Infirmières	454	8
Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie	112	8
Agents des prog. culturels et de loisirs	31	3
Réhab. et thérapie	778	7
Services de ressources	337	8
Secrétaires, sténo. et dactylo.	1 271	8
Inspections tech.	194	8
Vétérinaires	28	5
Total des employés - Partie I	10 723	154

\+ couverts dans une brochure de convention collective

** certification révoquée suite au vote des membres

Tableau 3

PARTIE II
SERVICE PUBLIC

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Conseillers en pédagogie de district	43	2
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	2 333	8
Préposés à l'administration scolaire	108	2
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	438	8
Enseignants	7 524	8
Total des employés - Partie II	10 446	28

Tableau 4

PARTIE III
SERVICE PUBLICE

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Commis, sténographes et mécanographes	1 566	*
Services d'établissement	2 391	7*
Infirmières	3 493	8
Instructeurs en soins infirmiers	76	5
Paramédical	842	8
Soins aux patients	1 789	*
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	344	8
Total des employés - Partie III	10 501	36
Total global	31,670	218

* couverts dans une brochure de convention collective

Tableau 5

LES GRÈVES DEPUIS 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Paramédical	14 février au 26 mars 1973
Services de ressources	14 octobre au 1er décembre 1975
Commis aux écritures, Partie II	8 avril au 23 avril 1980
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	8 avril au 23 avril 1980
Enseignants, Partie II	5 juin 1981
Commis aux écritures, Partie II	25 mars au 13 avril 1982*
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	25 mars au 13 avril 1982*
Vétérinaires	16 juin 1983
Vétérinaires	10, 11, 15, 16 et 18 octobre 1985

* Après la grève, une loi sur le retour au travail et un rapport d'arbitrage (juge Guy Richard), la convention a été conclue.

Figure 1

Griefs des services publics soumis à l'arbitrage 1986-1987

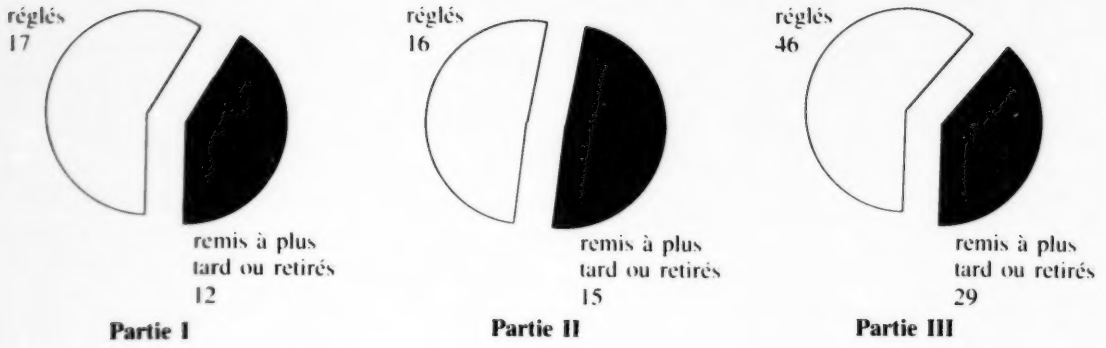


Figure 2

Plaintes déposées par des agents de négociation 1986-1987

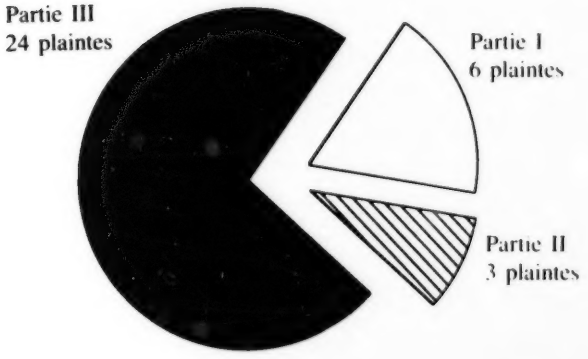


Tableau 6

* Conventions collectives signées pendant l'année financière 1986-1987

Convention	Agent de négociations	Nombre d'employés	Date de signature	Date d'expiration	Durée	Entente
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, partie II	SCFP	2353,58	29/05/86	31/12/86	18 mois	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 1%
Enseignants, partie II	FENB	7524,58	25/06/86	31/08/88	38 mois	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 2% 07/01/87 - 5% 12/01/87 - 1%
SCFP, partie III (Travailleurs non médicaux)	SCFP	5747,36	29/07/86	31/12/88	42 mois	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 2% 07/01/87 - 5% 07/01/88 - 2,5%
Commis aux écritures et aux règlements, partie I	AEFPNB	1545,5	31/07/86	30/06/88	36 mois	07/01/86 - 3% 07/01/87 - 2% 07/01/88 - 5%
Groupe des préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie, partie I	AEFPNB	136,42	31/07/86	31/08/87	24 mois	09/01/85 - 0% 09/01/86 - 5%
Groupe des sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et travailleurs de la bureautique, partie II	SCFP	444,57	01/10/86	31/08/88	38 mois	07/01/85 - 3% 07/01/86 - 2% 07/01/87 - 5% 01/01/88 - 1%
Instructeurs en soins infirmiers, partie III	SINB	76,5	01/10/86	31/03/88	36 mois	04/01/85 - 3% 04/01/86 - 2% 04/01/87 - 5%
Services et soins en établissement, partie I	SCFP	1635,42	01/10/86	28/02/90	62 mois	01/01/85 - 0% 01/01/86 - 5% 01/01/87 - 3% 01/01/88 - 2% 01/01/89 - 5% 06/01/89 - 1%
Conseillers en pédagogie de district, partie II	ACPNB	43,3	17/09/86	31/03/89	48 mois	04/01/85 - 0% 04/01/86 - 5% 04/01/87 - 3% 04/01/88 - 2%
Sténographes judiciaires	SCFP	67,10	05/11/86	30/09/88	36 mois	01/10/85 - 3% 01/10/86 - 3% 01/10/87 - 5%
Agents de la surveillance routière	AEFPNB	87,00	17/12/86	30/09/88	39 mois	01/07/85 - 3% 01/07/86 - 2% 01/01/87 - 7% + 01/07/87 - 4% 01/12/87 - 3% 01/06/88 - 2%

+en échange d'avantages sociaux de valeur équivalente.

Conventions collectives signées (suite)

Convention	Agent de négociations	Nombre d'employés	Date de signature	Date d'expiration	Durée	Entente
Préposés à l'administration scolaire	AECSNB	108,00	28/01/87	31/05/90	62 mois	01/04/85 - 0% 01/04/86 - 5% 01/04/87 - 3% 01/04/88 - 2% 01/04/89 - 5% 01/09/89 - 1%
Dessin et art graphique	AEFPNB	63,60	11/02/87	31/05/87	24 mois	01/06/85 - 0% 01/06/86 - 5%
Ingénieurs et architectes	IPFPC	104,75	17/11/86	30/06/87	24 mois	01/07/85 - 0% 01/07/86 - 5%
Pharmacie, réadaptation mentale et physique, partie III	AEFPNB	301,30	04/02/87	31/08/87	24 mois	01/09/85 - 0% 01/09/86 - 5%
Éducation (enseignants)	AEFPNB	598,86	11/02/87	31/08/87	24 mois	01/09/85 - 0% 01/09/86 - 5%
Services de ressources	AEFPNB	338,80	21/01/87	30/09/87	24 mois	01/10/85 - 0% 01/10/86 - 5%
Inspections techniques	AEFPNB	194	04/02/87	30/11/87	24 mois	01/12/85 - 0% 01/12/86 - 5%
Éducation (non-enseignants)	AEFPNB	115,38	17/12/86	31/03/89	36 mois	01/04/86 - 3% 01/04/87 - 2% 01/04/88 - 5%
Vétérinaires	IPFPC	28,4	28/01/87	31/10/89	36 mois	01/11/86 - 3% 01/11/87 - 2% 01/11/88 - 5%

Pensions et régimes d'assurance

La Direction des pensions et régimes d'assurance voit à l'administration des régimes de retraite, qu'il s'agisse de régimes constitués en vertu d'une loi ou de régimes contractuels. Elle assume en outre la responsabilité des régimes d'assurance des employés appartenant aux Parties I, II, III et IV des services publics. On trouvera à l'Annexe A un inventaire des différents régimes de retraite dont la responsabilité incombe à la Direction ainsi qu'un résumé des données statistiques les plus récentes pour la période de douze mois qui vient de s'écouler. On trouvera également à l'Annexe B les données équivalentes pour les différents régimes d'assurance.

Étant donné que parmi ces programmes, nombreux sont ceux qui sont sujets à négociation, les employés de la Direction offrent des services consultatifs au personnel de la Direction des relations de travail du Conseil de gestion.

La Direction voit également à l'élaboration des règles relatives aux pensions, assume certaines fonctions relatives au rendement des placements effectués à même les caisses de retraite administrées par des gestionnaires externes, en plus d'agir à titre d'organisme consultatif du Conseil de gestion en ce qui concerne différents aspects des placements effectués à même les caisses de retraite.

Le programme à long terme visant à informatiser la tenue des livres de la Direction se poursuit et il est maintenant possible de calculer au moyen d'un micro-ordinateur les transferts de réciprocité en matière de pensions de retraite, les frais de services optionnels et les estimations de pension de retraite. En outre, le personnel peut maintenant accéder aux données disponibles à partir d'un micro-ordinateur. Les efforts se poursuivront afin d'informatiser intégralement le plus grand nombre possible de fonctions dont s'acquitte normalement la Direction. Conformément aux lois appropriées, le présent rapport comprend des données sur l'administration des régimes de retraite constitués en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION DES PENSIONS ET DES RÉGIMES D'ASSURANCE

Au cours de l'année financière 1986-1987, la Direction a lancé un certain nombre de programmes et s'est livrée à certaines activités. En voici un bref résumé:

- On a nommé un conseil d'administration du régime de retraite des enseignants qui a permis de résoudre un certain nombre de problèmes importants soulignés dans le mémoire de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick présenté au gouvernement.
- Une formule à coût unique permettant de racheter les années de service précédentes en vertu du Régime de retraite des enseignants a été adoptée.

Annexe A

RÉGIMES DE PENSION

Régime	Année finissant le	Nombre de membres	Cotisations des employés 1985-1986	Nombre de retraités	Feuille de paie des pensions	Fonds de pension en
Loi sur la pension de retraite dans les services publics	31 mars 1987	16 570	24 928 865 $	4 239	29 950 411 $	518 807 204 $
Loi sur la pension de retraite des enseignants	31 mars 1987	8 440	19 354 367	2 827	29 800 363	478 158 756
Loi sur la pension de retraite des députés	31 mars 1987	58	227 463	50	686 968	---
Loi sur la Cour provincial (Article sur les pensions)	31 mars 1987	24	103 470	22	633 473	2 219 158
Loi sur l'Ombudsman (Articles sur les pensions)	31 mars 1987	1	-	3	95 725	-
Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1986	556	2 937 118*	59	149 688	30 711 635
Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1986	3 590	8 497 933*	145	301 538	75 689 561
Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1986	4 185	6 852 642	427	567 328	82 569 028
Régime de pension des cadres des conseils scolaires du N.-B.	31 déc. 1986	158	196 889	2	914	4 145 970
Régimes de pension de certains employés des conseils scolaires du N.-B.	31 déc 1986	2 389	1 681 517	233	276 728	36 500 518

* comprend les cotisations de l'employeur

Annexe B

RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE

Programme	Ass.-vie coll. des services publics		Décès accidentel et mutilation	Ass.-vie coll. des employés du SCFP des hôpitaux	Ass.-vie coll. des employés du SCFP des conseils scolaires	Assurance invalidité de longue durée Générale	Infirmières	SCFP 1180	Soins de santé	Plan de dentale
	Employés	Personnes à charge								
Année du régime se terminant le	31 mars 1987		31 mars 1987	1er août 1987	1er sept. 1987	1er déc. 1986	1er mars 1987	1er fév. 1987	1er avril 1987	1er juillet 1987
Nombre d'assurés	13 047	8 143	5 990	5 056	3 141	6 343	3 428	1 224	19 330	
Couverture total	499 947 000 $	122 145 000 $	796 742 000 $	25 280 000 $	55 344 000 $	9 259 773 $	4 253 675 $	1 136 373 $	S/O	S/O
Nombre de demandes	38	26	rien	12	11	64	44	44	S/O	S/O
Montant	1 918 500 $	127 000 $	rien	60 000 $	215 500 $	873 404 $	624 085 $	439 379 $	7 341 900 $	1 493 535
Réserves pour invalidités	2 586 088 $	S/O	S/O	83 536 $	302 $ 815	1 925 340 $	1 825 407 $	819 754 $	S/O	S/O
Nombre d'invalidités cette année	75	S/O	S/O	7	4	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Total des invalidités	228	S/O	49	35	36	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Nombre de conversions	3	S/O	S/O	17	4	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Frais des conversions	6 950 $	S/O	S/O	13 310 $	6 536 $	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O

- Les enseignantes se sont vues accorder le droit de cotiser au régime de retraite pendant leurs congés de maternité.
- Les enseignants ont maintenant le droit de faire valider des services remboursés à des fins de transfert sans avoir à recommencer à enseigner.
- Des ententes réciproques de transfert ont été conclues entre des régimes de retraite hors province et le régime de retraite des services publics.
- Un régime d'assurance-santé révisé et un nouveau régime d'assurance dentaire ont été mis en oeuvre. Ces régimes offrent une protection à tous les employés à l'exception des trois groupes d'employés syndiqués.
- Un rapport recommandant de réviser le régime d'assurance-vie collective afin d'y intégrer une assurance-voyage, une assurance-accident et une autre contre les décès accidentels et la mutilation a été rédigé.
- Des mesures ont été prises afin de centraliser les services de paiement des pensions versées à titre d'indemnisation aux accidentés du travail.
- La manière dont les employeurs traitent les dossiers de prestations d'accident du travail a fait l'objet d'une enquête.
- Des documents de base ont été rédigés dans le cadre du processus visant à apporter de nombreuses modifications aux lois régissant les régimes de retraite.
- Le personnel à consulté le ministère du Travail au sujet de la Loi sur les prestations de pension.
- Les efforts visant à effectuer une importante étude sur les régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick se sont poursuivis.
- Une évaluation actuarielle du Régime de pension de retraite des enseignants et du Régime de pension de retraite dans les services publics a été effectuée. Les résultats de ces évaluations indiquent qu'une décision importante doit être prise dans un proche avenir en ce qui concerne le financement de ces régimes.

Loi sur la pension de retraite des députés

Ce rapport est soumis conformément à l'article 21 de la Loi sur la pension de retraite des députés et couvre la période de douze mois terminée le 31 mars 1987.

Cotisations

Au cours de la période couverte par le présent rapport, 58 députés de l'Assemblée législative étaient titulaires d'un compte de pension. De ces comptes, 22 incluaient également les cotisations des ministres. Les cotisations des ministres comprenaient aussi celles du premier ministre, du chef de l'Opposition, de l'orateur de la Chambre et du président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick.

Les cotisations des députés s'élevaient à 159 941 $ et celles des ministres à 67 522 $. La province a versé, en plus d'une quote-part de 227 463 $, des cotisations spéciales de 179 153 $. Le total des cotisations de la province se chiffre donc à 406 616 $, ce qui constitue une diminution de 13 448 $ par rapport à l'exercice financier de 1985-1986. La province a affecté une somme de 52 889 $ pour le paiement de l'intérêt sur les cotisations pour l'année financière en cours. Aucun remboursement de cotisations n'a été accordé et il y a eu un montant égal de sorties et de rentrées pendant cette année financière.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés se sont élevées à 686 968 $. Au cours de cette période, 50 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. La ventilation des pensions échelonnées en fonction du montant mensuel versé à la fin de l'année est illustrée au tableau 10.

Mesures législatives

Une modification à la Loi sur la pension de retraite des députés autorise désormais un député de l'Assemblée législative à acheter, aux fins de pension, les années complètes de service militaire rendu avec les Forces armées du Canada ou à titre d'allié pendant la seconde guerre mondiale ou pendant la campagne de Corée. Le coût en vertu de ce programme est fonction de l'indemnité et du taux de cotisation du membre au moment de la date de rachat.

Le tableau 7 expose en détail les transactions au compte de la pension de retraite des députés pour l'année financière 1986-1987 et le tableau 8 donne les statistiques comparatives depuis 1983. On trouvera au tableau 9 les statistiques comparatives sur les cotisations, les prestations et les retraits.

Tableau 7

État des résultats

Compte du régime de retraite des députés

pour l'année financière terminée le 31 mars 1987

	Nombre	Montant
Solde arrêté au 31 mars 1986	22	1$
Cotisations des ministres	58	67 522
Cotisations des députés		159 941
Cotisations de la province		406 616
Intérêts sur les cotisations		52 889
Remboursement des cotisations	0	-0-
Pensions versées	50	(686 968)
Solde arrêté au 31 mars 1987		1$.

Tableau 8

Statistiques comparatives
Pensions des députés

Année	1983	1984	1985	1986	1987
Nombre de cotisants au 31 mars	58	58	58	58	58
Nombre de nouveaux (elles) cotisant(e)s enregistré(e) au cours de l'année	15	—	—	—	—
Nombre de remboursements versés aux députés	4	3	—	—	—
Nombre de pensionné(e)s au 31 mars	47	47	49	50	50
Nombre de nouveaux (elles) pensionné(e)s au cours de l'année	5	—	5	2	—
Nombre de pensions terminées au cours de l'année	1	—	3	1	—
Pensions versées	484 126$	543 250$	598 029$	662 124$	686 968$

Tableau 9

Loi sur la pension de retraite des députés
Variations de la caisse

Année financière	Cotisations de l'employé(e)	Cotisations de l'employeur	Intérêts payés par la province	Total	Prestations	Retraits	Total	Excédent des sorties sur les rentrées
1983	34 385	127 258*	28 148	484 126	35 487	519 613	519 613	329 822
1984	191 607	352 939*	33 307	577 853	543 250	34 603	577 853	-0-
1985	191 451	367 672*	38 906	598 029	598 029	-	598 029	-0-
1986	196 776	420 064*	45 284	662 124	622 124	-	662 124	-0-
1987	227 463	406 616*	52 889	686 968	686 968	-	686 968	-0-

*Ce chiffre inclut les cotisations spéciales versées par la province.

Tableau 10

Pensions

Loi sur la pension de retraite des députés

Ventilation des pensions versées au 31 mars 1987

Valeur mensuelle des pensions en $	Nombre de pensions
0-500	7
500-1000	14
1000-1500	15
1500-2000	8
2000-et plus	6
Nombre total des pensions	50

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics, ce rapport est soumis pour la période de douze mois terminée le 31 mars 1987.

Cotisations

Au cours de la période couverte par le présent rapport, 16 570 employés étaient titulaires d'un compte de pension. Ce chiffre n'inclut pas les pensionnés qui sont considérés comme cotisants en vertu de la loi.

Les cotisations des employés se sont élevées à 24 928 865 $ et celles de l'employeur à 24 908 775 $ pour un total net de 49 837 640 $, ce qui représente une augmentation de 2 262 405 $ par rapport à l'année 1985-1986. Des remboursements des cotisations ont été accordés à 598 employés, soit une diminution de 145 par rapport à 1985-1986. Le tableau 11 reproduit les statistiques se rapportant aux cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé à des employés quittant la fonction publique, les transferts à d'autres régimes de pensions par entente réciproque et les transferts à d'autres régimes enregistrés de pensions se sont élevés à 3 291 014 $ au total.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi ont atteint le chiffre de 29 950 411 $, soit une augmentation nette de 3 118 269 $ par rapport à 1985-1986.

Au cours de la période s'étendant du 1er avril 1986 jusqu'au 31 mars 1987, il y a eu 376 départs en retraite. Ce chiffre englobe les prestations d'invalidité et les prestations versées aux survivants, ce qui constitue une diminution de 118 par rapport au chiffre de l'année financière précédente. Au cours de l'année, 168 comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars, on comptait 4 239 pensions faisant l'objet de versements de prestations. La ventilation des prestations échelonnées en fonction du montant mensuel versé à la fin de l'année est illustrée au tableau 16.

Des pensions complètes ont été versées à 21 cotisants âgés de 60 ans et plus et comptant 35 années de service. Des pensions complètes ont également été versées à 123 cotisants ayant un état de service inférieur au service maximum. Ce chiffre inclut les cotisants âgés de 65 ans et ayant à leur actif au moins 5 années de service, ceux qui sont âgés de 60 ans et qui ont au moins 30 années de service à leur actif, et peut aussi inclure les personnes âgées de 55 ans et qui ont à leur actif 25 années de service avec un minimum d'un an au poste d'administrateur(trice) général(e).

Quarante-neuf cotisants ont reçu des pensions réduites pour retraite anticipée, ce type de pension étant accordé à l'âge de 60 ans et après 5 années de service au moins. Soixante pensions d'invalidité ont été accordées, celles-ci l'étant après un minimum de 5 années de service, et le nombre de prestations aux survivants, accordées après au moins 5 années de service, s'est élevé à 105. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants âgés de 18 ans et moins, et aux enfants âgés de plus de 18 ans en cas d'invalidité, et aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 13 présente des statistiques comparatives pour les pensions accordées depuis 1982-1983.

Le bilan du fonds de fiducie n° 4 est présenté au tableau 12. Le tableau 14 donne les statistiques comparatives des cotisations, des prestations et des retraits pour les cinq dernières années.

Mesures législatives

Aucune modification n'a été apportée à la Loi sur la pension de retraite dans les services publics au cours de l'année financière.

Ententes de réciprocité

Une entente réciproque de transfert des pensions intraprovinciale est actuellement en vigueur entre les sept plus importants régimes de pension parrainés par la province du Nouveau-Brunswick. L'importance du régime de pension est fonction du nombre des cotisants.

De même, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions existent entre le régime de pension de retraite dans les services publics et plusieurs autorités responsables de l'administration des régimes de retraite au Canada. Le tableau 15 dresse la liste des ententes de réciprocité qui étaient en vigueur au 31 mars 1987.

Tableau 11

Statistique comparatives
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Année	1983	1984	1985	1986	1987
Nombre de comptes actifs*	15 671	15 548	15 495	15 746	16 570
Nombre de remboursements	770	718	698	743	598
Nombre de pensionné(e)s au 31 mars	3 179	3 436	3 675	4 031	4 239
Nombre de nouveaux (elles) pensionne(e)s	327	365	370	494	376
Nombre de pensions	108	108	131	138	168
Pensions versées	15 993 823$	19 772 018$	23 345 550$	26 832 142$	29 520 411 $

*Ne comprend pas les pensionné(e)s.

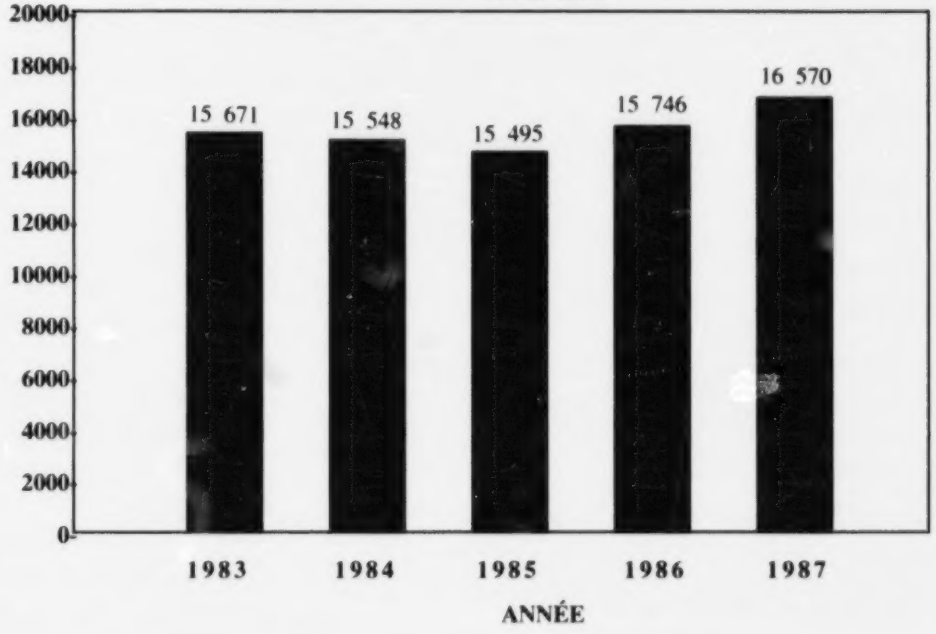
Tableau 12

Fonds de fiducie n° 4*
Bilan au 31 mars 1987

ACTIF	
À court terme:	
Encaisse	1 310 818$
Dépôts à court terme (valeur au pari 38 950 000$)	37 464 070
Débiteurs	2 640 496
Intérêts courus à recevoir	14 859 458
	56 274 205$
Investissements:	
Obligations et débentures émises ou garanties par le Canada	240 142 258$
Obligations et débentures émises ou garanties par le N.-B.	85 099 530
Obligations et débentures émises ou garanties par d'autres provinces	108 314 671
Autres obligations et débentures	28 976 540
	462 532 999
	518 807 204$
PASSIF ET AVOIR DU FONDS	
Passif à court terme:	2 906 404$
Créditeurs	515 900 800
Avoir du fonds	518 807 204$

*D'autres renseignements sur les activités du fonds de fiducie n° 4 sont disponibles dans les comptes publics de la province du Nouveau-Brunswick de 1986-1987.

GRAPHIQUE 1
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS
Nombre de comptes actifs
au 31 mars



GRAPHIQUE 2
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS
Nombre de retraités
au 31 mars

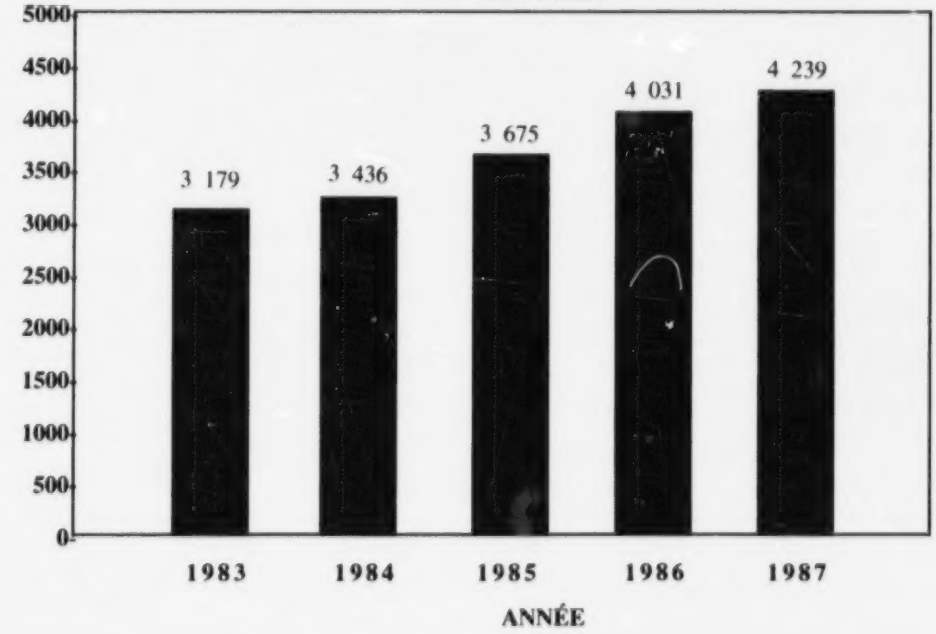


Tableau 13

Pensions accordées dans les services publics pour l'année financière terminée le 31 mars 1987

	1983	1984	1985	1986	1987	Moyenne des pensions versée durant l'année financière
Pension complète (service maximum)	36	53	39	25	21	2 040 $
Pension complète (service inférieur au maximum)	116	135	129	164	123	749 $
Pension d'invalidité	34	44	53	53	60	453 $
Retraite anticipée (actuariellement réduite)	44	65	66	46	49	557 $
Prestations versées aux survivants	97	68	83	99	105	334 $
Régime spécial de retraite anticipée (Société des alcools du N.-B.)	-	-	-	-	18	1 054 $
TOTAL	327	365	370	494	376	Moyenne pondérée 647 $ par mois

Tableau 14

Loi sur la pension de retraite dans les services publics Variations de la caisse au 31 mars

Rentrées				Sorties				
Année financière	Cotisations de l'employé	Cotisations de l'employeur	Divers*	Total	Prestations	Retraits	Total	Excédent des rentrées sur les sorties
1983	20 902 419	20 865 579	20 061 881**	70 829 879	15 993 823	2 724 939	18 718 762	52 111 117
1984	22 460 205	22 422 002	35 633 684	80 515 891	19 772 018	2 889 793	22 661 811	57 854 080
1985	23 238 078	23 248 827	42 644 243	89 131 148	23 345 550	3 875 400	27 220 950	61 910 198
1986	23 791 149	23 784 086	48 451 784	9 027 019	26 832 142	3 865 431	30 697 573	65 329 446
1987	24 928 865	24 908 775	53 334 018	105 171 658	29 950 411	3 340 986	33 291 397	71 880 261

*Revenu de placements

**Comprend le recouvrement de dépenses des années précédentes.

Solde reporté du 31 mars 1982 - 206 815 698 $

Solde au 31 mars 1987 - 515 900 800 $

Tableau 15

Ententes de réciprocité de transfert Loi sur la pension de retraite dans les services publics

- Régime de retraite des services publics de la Colombie-Britannique
- Régime de retraite des services publics de l'Alberta (permanents)
- Régime de retraite des services publics de l'Alberta (cadres)
- Régime de retraite des autorités locales de l'Alberta
- Régime de pension académique de l'université de l'Alberta
- Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (ancien)
- Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (régime de rachat)
- Régime de retraite de la Saskatchewan Power Corporation
- Régime de retraite des services publics du Manitoba
- Régime de pension incorporé des organismes de santé du Manitoba
- Régime de pension de l'université du Manitoba
- Régime de retraite des services publics de l'Ontario
- Régime de pension du Conseil des gouverneurs des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario
- Régime de pension d'Hydro-Ontario
- Régime de retraite des services publics de la Nouvelle-Écosse
- Régime de retraite des services publics de l'Île-du-Prince-Édouard
- Régime de pension des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard
- Régime de retraite des services publics de Terre-Neuve
- Régime de pension de l'université Memorial de Terre-Neuve
- Régime de retraite des services publics fédéraux
- Régime de pension de l'Université McGill
- Régime de pension du Conseil des Premiers ministres des Maritimes
- Régime de pension de la Société Radio-Canada
- Régime de pension de la Société canadienne d'hypothèques et de logement
- Régime de pension du Canadien National
- Régime de pension de l'université de l'Île-du-Prince-Édouard

Tableau 16

Pensions

Loi sur la pension de retraite dans les services public

Ventilation des pensions versées au 31 mars 1987

Valeur mensuelle des pensions en $	Hommes	Femmes	Nombre total de pensions
0 - 500	534	1925	2459
500 - 1000	346	644	990
1000 - 1500	192	236	428
1500 - 2000	92	78	170
2000 - 2500	57	37	94
2500 - 3000	33	11	44
plus de 3000	36	8	44
Nombre total de pensions	1290	2939	4229

Loi sur la pension de retraite des enseignants

Conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite des enseignants, ce rapport est soumis pour la période de douze mois terminée le 31 mars 1987.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 8440 employés étaient titulaires d'un compte de pension. Ce chiffre, qui ne comprend pas les pensionnés, constitue une augmentation de 169 comptes par rapport à 1985-1986. Les cotisations des employés se sont élevées à 19 354 367$ et celles de l'employeur à 19 198 383 $, soit un total de 38 552 750 $ pour l'année financière 1986-1987.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 142 anciens employés, soit une diminution de 19 par rapport à l'année précédente. Le tableau 20 réunit des statistiques portant sur les cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versés aux employés quittant le service, et les remboursements de cotisations payées en trop ont totalisé 783 563$, soit 25 232 $ de moins qu'en 1985-1986. Les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité se sont élevés à 410 375 $.

Prestations

La Loi sur la pension de retraite des enseignants prévoit le paiement de pensions aux enseignants et enseignantes qui ont pris leur retraite et, dans certains cas, aux personnes à leur charge. La loi prévoit aussi le remboursement des cotisations dans certains cas. Les paiements au titre des pensions et les remboursements sont imputés au Fonds consolidé jusqu'à ce que l'actif de la Caisse de retraite des enseignants, établie durant l'année financière terminée le 31 mars 1976, soit égal à celui de la Caisse de retraite des employés des services publics.

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des enseignants se sont élevées à 29 800 363 $, soit une augmentation de 3 091 569 $ par rapport à l'année financière précédente.

En 1986-1987, un total de 190 départs en retraite a été enregistré, incluant les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants, en vertu de la loi. Quatre-vingt-dix comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars, 2 827 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le tableau 18 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'année.

Cinquante-quatre pensions complètes avec le maximum de service ont été accordées. Celles-ci comprennent les cotisants ayant à leur actif 35 années de service ouvrant droit à pension. Soixante-dix pensions complètes avec service inférieur au maximum ont été accordées. Il s'agit ici de cotisants âgés de 65 ans et ayant à leur actif au moins 5 années de service, de cotisants ayant à leur actif des services de guerre acceptables prenant leur retraite à l'âge de 50 ans et comptant au moins 25 années de service et enfin de cotisants dont l'âge et les années de service équivalent à 90.

Des pensions réduites pour retraite anticipée à l'âge de 60 ans et après 5 années de service au moins ont été accordées à 14 cotisants. Des pensions d'invalidité ont été accordées à 19 personnes ayant au moins cinq années de service et le nombre des pensions versées aux survivants (après 5 années de service au moins) s'est élevé à 34. Des prestations aux survivants ont été versées au conjoint survivant, aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans (et plus, en cas d'invalidité) ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 21 présente des statistiques comparatives sur les pensions accordées depuis 1982-1983. Le tableau 19 présente l'état du Fonds de fiducie n° 7 au 31 mars 1987.

Mesures législatives

Une modification à la Loi sur la pension de retraite des enseignants a entraîné les changements suivants :

a) le coût de rachat d'années de service antérieures admissibles est basé désormais sur le traitement de l'employé et le taux de cotisation en vigueur au moment de la décision de rachat, sans intérêt.

Auparavant, le coût était en fonction du traitement et du taux de cotisation en vigueur pendant la période de service, plus les intérêts, pourvu que la décision de rachat soit prise dans l'année suivant la date d'admissibilité. Si la décision de rachat était prise après un an, le coût était basé sur le traitement et le taux de cotisation en vigueur à la date du rachat, plus les intérêts.

b) Les enseignantes peuvent maintenant racheter aux fins de pension toute période de congé de maternité sans traitement jusqu'à un maximum d'un an pour chaque grossesse. Le coût en vertu de cette modification est le même que celui établi en vertu de la modification (a) ci-dessus.

c) Cette modification autorise un ancien enseignant qui a obtenu un remboursement de ses cotisations et qui enseigne actuellement dans une province signataire de l'entente interprovinciale de réciprocité de transfert de pension à cotiser au régime de pension de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick, sans avoir à revenir y enseigner, une somme requise par le nouveau régime de l'autre province afin que les années de service remboursées soient transférées au nouveau régime.

Ententes de réciprocité:

Une entente intraprovinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. En outre, on trouvera au tableau 17 une liste des autres organisations qui ont conclu une entente de réciprocité avec le Régime de pension de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick.

Tableau 17

Ententes de réciprocité
Loi sur la pension de retraite des enseignants

- Gouvernement de l'Île-du-Prince Édouard
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
- Gouvernement of Québec
- Gouvernement de l'Ontario
- Gouvernement du Manitoba
- Gouvernement de la Saskatchewan
- Gouvernement de l'Alberta
- Holland College
- Loi sur la pension de la Fonction publique du gouvernement du Canada
- Gouvernement de Terre-Neuve

Tableau 18

Pensions
Loi sur la pension de retraite des enseignants

Ventilation des pensions versées au 31 mars 1987

Valeur mensuelle des pensions en $	Hommes	Femmes	Nombre total de pensions
0 - 500	79	768	847
500 - 1000	33	934	967
1000 - 1500	26	445	471
1500 - 2000	45	325	370
2000 - 2500	43	90	133
2500 - 3000	20	8	28
plus de 3000	9	2	11
Nombre total de pensions	255	2572	2827

Tableau 19

Fonds de fiducie nº 7*
État des résultats pour l'année se terminant le 31 mars 1987

Actif

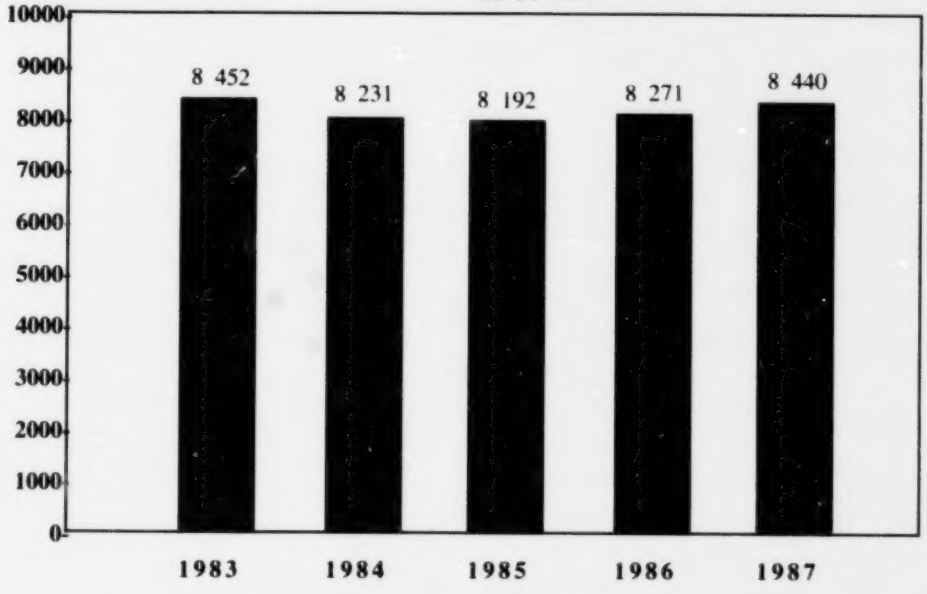
À court terme:	
Encaisse	116 326 $
Dépôts à court terme (valeur au par 42 650 000 $)	41 149 520
Débiteurs	4 635 522
Intérêts courus à recevoir	13 438 114
	59 339 482 $
Investissements:	
Obligations et débentures émises ou garanties par le Canada	214 932 885$
Obligations et débentures émises ou garanties par le N.-B.	71 895 921
Obligations et débentures émises ou garanties par d'autres provinces	113 521 932
Autres obligations et débentures	18 471 505
	418 822 243$
	478 161 725$

PASSIF ET AVOIR DU FONDS

Passif à court terme:	2 969$
Créditeurs	478 158 756
Avoir du fonds	478 161 725$

* D'autres renseignements sur les activités du fonds de fiducie nº 7 sont disponibles dans les comptes publics de la province du Nouveau-Brunswick de 1986-1987.

GRAPHIQUE 3
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS
Nombre de comptes actifs
au 31 mars



GRAPHIQUE 4
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS
Nombre de retraités
au 31 mars

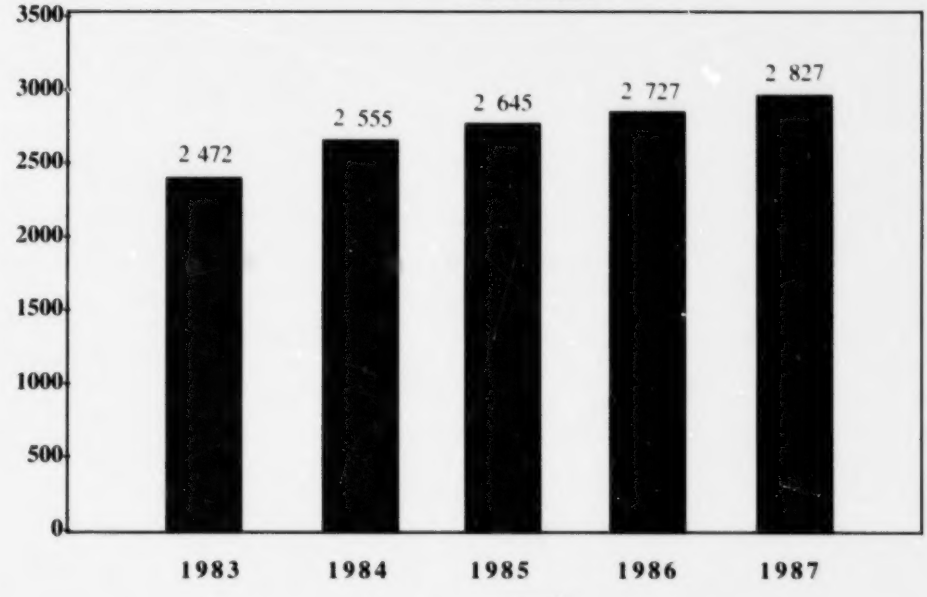


Tableau 20

Statistiques comparatives
Loi sur la pension de retraite des enseignants

Année	1983	1984	1985	1986	1987
Nombre de comptes actifs au 31 mars	8 452	8 231	8 192	8 271	8 440
Nombre de nouveau comptes	97	113	314	413	501
Nombre de remboursements aux ancien(e)s employé(e)s	184	172	191	161	142
Nombre de pensionné(e)s au 31 mars	2 472	2 555	2 645	2 727	2 827
Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'année	145	162	162	173	190
Nombre de pensions terminées au cours de l'année	56	79	72	91	90
Pensions versées	17 344 883 $	31 051 758 $	23 720 138 $	26 708 794 $	29 800 363 $

Tableau 21

Pensions accordées aux enseignant(e)s pour l'année terminée le 31 mars 1987

	1983	1984	1985	1986	1987	Moyenne des pensions versées durant l'année financière
Pension complète (service maximum)	44	54	37	55	54	2 059 $
Pension complète (service inférieur au service maximum)	56	53	73	63	70	1 539 $
Pension d'invalidité	12	12	9	15	19	957 $
Retraite anticipée (actuariellement réduite)	8	15	15	12	14	643 $
Prestations versées aux survivants	26	28	28	28	34	420 $
TOTAL	145	162	162	173	191	Moyenne pondérée par mois 1 363 $

Système d'information sur les ressources humaines

Le logiciel pluriannuel McCormack et Dodge de gestion des ressources humaines qui sert de base au Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) a continué à être modifié et développé en 1986-1987 afin de répondre aux besoins précis des employés réguliers de la Partie I des services publics.

Le 1er avril 1986, un système à affichage sur écran uniquement était mis en oeuvre pour l'ensemble de la liste de paie du Ministère et l'ensemble des bureaux du personnel. Ce système donne un "instantané" de deux semaines du système de traitement par lots existant et procure à l'utilisateur un accès direct aux données relatives à sa liste de paie actuelle. Au cours de l'étape de familiarisation avec le système, les utilisateurs pouvaient visualiser 39 écrans leur permettant d'accéder à 13 bases de données.

À l'automne 1986, le système a été élargi et les utilisateurs ont pu, dès lors, visualiser 100 écrans leur donnant accès à plus de 40 bases de données. Concurremment à cet élargissement du système, qui représentait de façon plus précise un contexte de production, la capacité de mettre à jour les données a été offerte afin de permettre aux utilisateurs de s'initier aux activités auxquelles ils devront se livrer lorsque le système sera mis en oeuvre intégralement.

À la fin de l'automne 1986, un réseau de terminaux IBM a été jugé nécessaire afin de soutenir le logiciel IBM utilisé par l'unité centrale IBM. Conformément à la directive gouvernementale visant à répandre l'utilisation de la technologie IBM dans tous les ministères, le Conseil de gestion a entrepris l'installation de matériel de cette compagnie dans tous les bureaux du personnel et pour toutes les listes de paie. La Direction du développement des ressources humaines a coordonné ce changement de matériel informatique et a fourni toute la documentation mise à jour.

À la fin de l'année financière, le ministère des Pêches et le ministère de l'Aide au revenu travaillaient tous deux à mettre au point l'environnement de production du SIRH. Ces travaux suivaient une période de mise à l'essai parallèle, et fort longue, à laquelle le ministère des Transports a également participé. La nécessité de mettre en oeuvre avec succès le système et d'administrer le nouvel environnement de travail au cours d'une période prolongée a influé sur la décision de ne mettre le système en oeuvre qu'au sein de deux ministères dans un premier temps. Au cours de l'année financière 1987-1988, le système informatique à affichage sur écran sera mis en oeuvre intégralement ou, autrement, le personnel sera en voie de formation pour sa mise en oeuvre.

Plusieurs ministères ont fourni le soutien nécessaire au projet du système SIRH, y compris le Conseil de gestion, le Bureau du contrôleur et la Division des systèmes informatiques du ministère de l'Approvisionnement et des Services. L'élaboration à long terme d'un système informatique efficace a été rendue officielle en 1986 avec la création de la Direction du système d'information sur les ressources humaines au sein du Conseil de gestion. Cette Direction continuera à administrer l'élaboration du système SIRH.

DIVISION DE LA GESTION ET DE L'ÉLABORATION DES SYSTÈMES

La Division de la gestion et de l'élaboration des systèmes est chargée de structurer efficacement la Partie I des services publics, de développer ses ressources humaines et d'améliorer sa productivité.

Direction du développement des ressources humaines

En 1986-1987, la Direction du développement des ressources humaines a concentré ses activités dans deux domaines, soit la mise au point d'un calendrier de cours de formation à l'intention des employés de la Partie I des services publics et la prestation de ces cours, et le lancement d'un programme de perfectionnement des cadres à l'intention des administrateurs généraux du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

La Direction a offert, par le biais de contractuels, 78 cours de formation un peu partout dans la province. Environ 1 300 fonctionnaires ont participé à ces cours qui étaient conçus afin d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances dans leur domaine d'activités. Le tiers des cours de formation ont été dispensés en français.

Les services de 32 personnes-ressources du secteur privé ont été retenus par voie de contrat afin d'offrir les cours de formation. La négociation de ces contrats a permis de dispenser ces cours à un coût moindre que celui du marché. On a pu ainsi réduire les coûts de formation assumés par le gouvernement de l'ordre de 50 $ à 200 $ par étudiant, selon le cours en question.

Les administrateurs généraux ont amorcé un programme de perfectionnement conçu afin d'accroître leur compétence en gestion. Ils ont participé à un processus d'analyse des besoins au niveau de la direction, ils ont assisté à trois ateliers et ont mis au point une stratégie de développement afin de guider leur travail au cours des années à venir. On a également prévu d'inclure les hauts fonctionnaires au programme de perfectionnement.

Amélioration de la productivité

La Direction de l'amélioration de la productivité est constituée d'un petit nombre d'experts-conseils professionnels qui sont mis à la disposition des différents ministères afin d'améliorer leur efficacité organisationnelle et le rendement de leur main-d'oeuvre.

PROJET D'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

Ce projet consistait à effectuer une analyse exhaustive de la structure organisationnelle de la Fonction publique. Son objectif était de réduire les coûts de fonctionnement du gouvernement sans réduire ni la qualité ni la quantité des services offerts à la population. L'analyse a surtout consisté à cerner quels étaient les postes de cadres moyens et de hauts fonctionnaires qui étaient inutiles et a permis de réaliser des économies d'environ six à sept millions de dollars par année.

Entrepris en 1984-1985, le projet était à toutes fins utiles terminé en mars 1987. Au cours de l'année financière 1986-1987, quatre nouveaux postes ont été éliminés. À ce jour, 194 postes ont été éliminés sur un total de 228 qui devaient l'être. On prévoit que les postes restants à éliminer le seront concurremment à une restructuration au sein de deux ministères.

PROGRAMME D'AMÉLIORATION DU RENDEMENT

Ce programme est conçu afin d'offrir aux organismes gouvernementaux et aux différents ministères un processus qui permet aux gestionnaires et aux employés de cerner les possibilités d'amélioration et ainsi d'améliorer la manière dont le travail est effectué.

Le Programme d'amélioration du rendement est passé de deux projets pilotes amorcés au début de 1986 à cinq nouvelles initiatives cette année. Les ministères participant à ce programme sont, entre autres, le ministère des Transports, le ministère de l'Aide au revenu, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie, et le ministère de la Santé et des Services communautaires. En outre, des programmes similaires sont actuellement mis en oeuvre au sein du Conseil de gestion et du Bureau du contrôleur.

Les objectifs du programme sont d'offrir plus de services ou de meilleurs services au même coût, d'offrir les mêmes services à un coût réduit ou toute combinaison de ces deux résultats. À ce jour, plus de 100 possibilités d'amélioration ont été mises en oeuvre. Les membres du personnel des différents ministères ont reçu la formation nécessaire afin de maintenir l'amélioration de la productivité à l'avenir.

PROGRAMME DE PRIMES À L'INITIATIVE

Les économies réalisées au cours de la première année ayant suivi les suggestions soumises en cours d'année ont totalisé 121 477 $. Ce montant représente une augmentation de plus de 250 pour cent par rapport à l'année précédente. Les prix en argent remis aux employés au cours de la période visée ont totalisé 6 848 $. De juin 1984 à mars 1987, plus de 600 suggestions ont été reçues, permettant au gouvernement de réaliser, au cours d'une période de 3 ans, des économies de 696 985 $.

POLITIQUE RELATIVE AUX VÉHICULES

Une politique révisée relative aux véhicules pour la Partie I des services publics a été appliquée pendant cette période. Elle prévoit un système centralisé de gestion des véhicules et rend plus efficaces l'utilisation et l'affectation des véhicules du gouvernement.

ADMINISTRATION

La Direction de l'administration assure des services de soutien administratif et de secrétariat au Conseil de gestion en s'occupant des dossiers officiels du Conseil, en réunissant les comptes rendus des réunions et en diffusant les procès-verbaux des réunions du Conseil.

La Direction assure des services relatifs à la comptabilité, à la feuille de paie, au personnel, aux installations et à la gestion des dossiers pour chaque direction et division du ministère. Elle offre, en outre, des services de gestion de bureautique pour le Conseil de gestion et divers organismes centraux. Elle coordonne aussi la préparation des budgets de dépenses des ministères et assure un examen périodique et un contrôle systématique des dépenses pendant l'année.

Des services de soutien en communication sont offerts. Un bulletin à l'intention des employés et des manuels de directives administratives sont distribués régulièrement aux fonctionnaires.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION DE L'ADMINISTRATION

- Le système de bureautique utilisé par le Conseil de gestion, le Cabinet du premier ministre, le Secrétariat du Cabinet et le ministère des Finances a été amélioré, devenant ainsi plus efficace et plus productif.
- Le bulletin "Perspectives" a été publié cinq fois et le nombre de pages de chaque numéro a été augmenté sans un accroissement du coût de production.
- La responsabilité du système de bureautique des organismes centraux a été élargie et un personnel additionnel a été affecté à cette fin.

BUDGETS

La Direction des budgets appuie les comités du Cabinet en leur procurant des informations de nature financière pendant l'élaboration des prévisions budgétaires et prépare les prévisions ainsi élaborées lorsque le processus est terminé. Au cours de l'année, la Direction surveille les dépenses réelles et fait rapport au Conseil en ce qui concerne les écarts par rapport aux prévisions. Elle coordonne également la préparation des prévisions trimestrielles des dépenses, lesquelles servent à établir quelles seront les dépenses jusqu'à la fin de l'année financière.

La Direction constitue le principal lien de communication entre le Conseil de gestion et les autres ministères pour toutes les questions non reliées au personnel. Elle étudie les demandes de décision et collabore avec les auteurs de ces demandes afin de veiller à ce que les renseignements essentiels, dont a besoin le Conseil, soient accessibles pour fins d'étude.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION DES BUDGETS

- La Direction a continué à travailler, de concert avec le Bureau du contrôleur et plusieurs autres ministères, à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un système à accès en direct de surveillance des dépenses, lequel est venu s'ajouter au système d'informations financières du gouvernement.
- Des systèmes informatiques d'analyse et de prévision ont été élaborés et améliorés.
- Un nouveau processus de gestion des projets importants a été approuvé par le Conseil de gestion au cours de l'année financière. La Direction des budgets dirigera le processus de mise en oeuvre de ce système en 1987-1988.
- La Direction a été l'hôte du cinquième congrès intergouvernemental annuel sur l'établissement des budgets.

RECHERCHE ET PLANIFICATION

La Direction de la recherche et de la planification offre un soutien à la planification des stratégies, des activités et des ressources du Conseil de gestion. Elle s'occupe aussi de recherches sur des politiques précises et d'études de planification.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA PLANIFICATION

- On a amorcé une évaluation de la Loi sur la Fonction publique.
- Un système de gestion des déplacements des cadres a été lancé.
- La Direction a participé à l'élaboration d'une stratégie sur la technologie des systèmes informatiques.
- La phase I de l'étude sur le Régime de pension des services publics a été complétée.

LANGUES OFFICIELLES

La mission de la Direction des langues officielles comporte deux volets. Elle agit à titre d'ombudsman linguistique et elle aide les organismes du gouvernement provincial ainsi que les ministères provinciaux à promouvoir et à protéger les droits linguistiques des citoyens.

Dans la poursuite de ses activités, la Direction voit à l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et à l'application des dispositions de la Constitution canadienne relative aux droits linguistiques.

Un profil linguistique des employés de la Partie I des services publics permet à la Direction de surveiller les progrès accomplis par les ministères du gouvernement provincial et par les organismes provinciaux à mesure que ces derniers améliorent leur capacité de desservir efficacement les deux communautés linguistiques et de traiter avec elles. En se fondant sur ce profil, la Direction formule des recommandations ou des commentaires concernant les exigences linguistiques des concours visant à combler des postes dans la Fonction publique. Dans tous les cas, la capacité d'une unité particulière d'offrir des services aux deux communautés linguistiques, ainsi que la région géographique et la clientèle desservie par l'unité concernée sont autant de facteurs dont il est tenu compte.

La Direction reçoit les plaintes formulées en vertu de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et fait enquête. Dans de tels cas, le personnel formule des recommandations aux ministères ou aux organismes concernés dans un effort visant à éliminer le motif de la plainte. L'aspect "relations publiques" de la mission de la Direction revêt la plus haute priorité, puisqu'une population

Tableau 22

Principale langue officielle utilisée par catégorie professionnelle

Employés du gouvernement provincial
Partie I des services publics

Province

Catégorie professionnelle	Anglais (%)	Français (%)	Nombre total d'employés
Cadre supérieur	78,0	22,0	159
Scientifique et professionel	61,2	38,8	2 265
Services Administratifs	71,5	28,5	904
Technique	73,1	26,9	924
Soutien administratifs	68,4	31,6	2 463
Personnel opérationnel	72,8	27,2	2 360
Autres	64,1	35,9	415
TOTAL	68,4	31,6	9 500

Bureau central

Catégorie professionnelle	Anglais (%)	Français (%)	Nombre total d'employés
Cadre supérieur	79,1	20,9	139
Scientifique professionel	79,8	20,2	759
Services administratifs	77,3	22,7	670
Technique	89,4	10,6	311
Soutien administratif	82,1	17,9	1 277
Personnel opérationnel	92,7	7,3	287
Autres	72,1	27,9	229
TOTAL	81,5	18,5	3 672

Bureaux régionaux

Caégorie professionnelle	Anglais (%)	Français (%)	Nombre total d'employés
Cadre supérieur	65	35	20
Scientifque et professionel	51,5	48,5	1 516
Services administratifs	54,7	45,3	234
Technique	64,8	35,2	613
Soutien administratif	53,6	46,4	1 186
Personnel opérationnel	70,0	30,0	2 073
Autres	54,3	45,7	186
TOTAL	60,2	39,8	5 828

mieux informée pourra mieux comprendre et accepter la réalité linguistique qui est celle du Nouveau-Brunswick.

PROFIL LINGUISTIQUE*

Le profil linguistique de 1986 a été le premier rédigé depuis que les modifications à la structure administrative proposée par le Cabinet de la réforme gouvernementale ont été annoncées en 1985. Les données reflètent la situation telle qu'elle était en septembre 1986, sauf dans quelques cas où il était particulièrement difficile de mettre les données à jour.

Le profil ne comprend que des informations sur les employés à temps plein de la Partie I des services publics et n'inclut pas les employés à temps partiel, les employés occasionnels embauchés pour moins de six mois ainsi que les employés contractuels.

* Profil linguistique 1986, province du Nouveau-Brunswick, Conseil de gestion, Direction des langues officielles.

PLAINTES

La Direction des langues officielles effectue des enquêtes sur les plaintes relatives à l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick, lesquelles peuvent être déposées par le public en général ou par des membres de la Fonction publique. Principalement, les plaintes portent sur l'incapacité des ministères et organismes gouvernementaux à offrir des services de qualité dans les deux langues officielles. La Direction travaille de concert avec les ministères et les organismes afin de trouver des solutions à ces situations.

En 1986-1987, la Direction a effectué des enquêtes au sujet de 98 plaintes. De ces plaintes, 75 avaient été déposées contre des ministères du gouvernement provincial ou des organismes gouvernementaux, et 23 contre des établissements n'ayant aucun lien direct avec le gouvernement provincial.

Au 31 mars, 84 plaintes avaient été résolues à la satisfaction des plaignants et dans le cas des 14 autres plaintes, l'enquête était toujours en cours.

Les plaintes déposées ne relevant pas de l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick (c'est-à-dire déposées contre des hôpitaux, des associations professionnelles ou des entreprises privées) ont été soumises aux organisations ou sociétés visées. Dans la plupart des cas, les résultats ont été positifs et communiqués au plaignant.

Tableau 23

Plaintes contre des établissements gouvernementaux

Agriculture	1
Commerce et Technologie	1
Éducation	2
Finances	2
Santé et Services communautaires	13
Société d'habitation	1
Aide au revenu	1
Justice	13
Travail	2
Affaires municipales et Environnement	13
Ressources naturelles et Énergie	3
Commission d'énergie électrique du N.-B.	1
Société des alcools du N.-B.	2
Bureau du contrôleur	1
Approvisionnement et Services	4
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	8
Transports	7
TOTAL	**75**

Tableau 24

Plaintes par comté

Comté de Madawaska	3
Comté de Northumberland	19
Comtés de Restigouche et Gloucester	11
Comté de Saint John	16
Comté de Westmorland-Kent	35
Comté de York-Sunbury	14
TOTAL	**98**

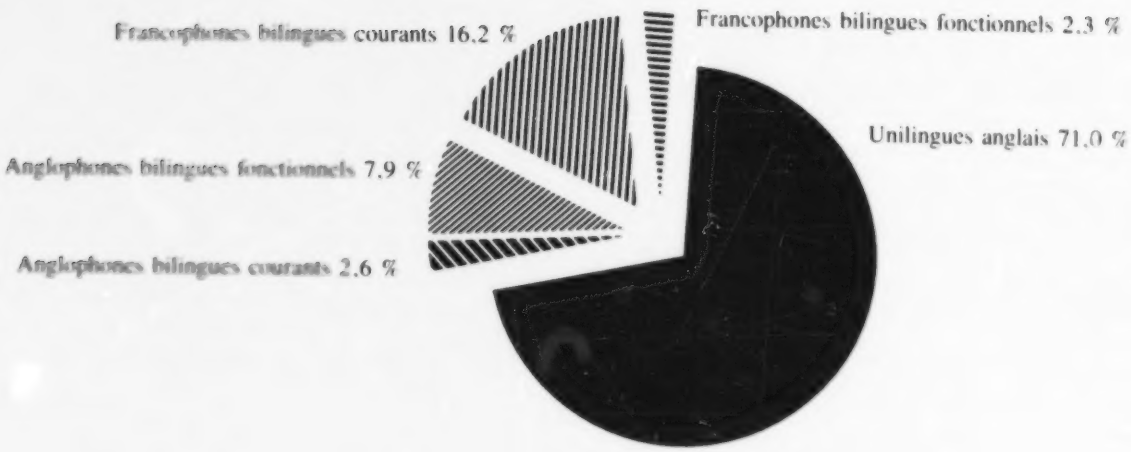
Tableau 25

Plaintes ne visant aucun établissement provincial en particulier

Société canadienne des postes	2
Centre Communautaire Beausoleil - Newcastle	1
Hôpital Chaleur - Bathurst	1
City of Saint John	1
CN (Canadien National)	1
Coop Centre - Moncton	1
Hôpital Georges-L. Dumont	1
Kids Identification Sign-Up - Shédiac	1
Galerie Lord Beaverbrook - Fredericton	1
Hôpital Miramichi	1
Musée du Nouveau-Brunswick - Saint John	1
Conseil de sécurité du Nouveau-Brunswick Inc.	2
New Brunswick Telephone Company	2
Hôpital régional Restigouche	1
Revenu Canada	1
Hôpital régional de Saint John	1
S.P.A. - Moncton	1
Sunshine Personal Home Care - Riverview	1
L'Association des ingénieurs du Nouveau-Brunswick	2
TOTAL	**23**

Aptitudes linguistiques
Employés de la Partie I des services publics

Administration centrale à Fredericton



Bureaux régionaux

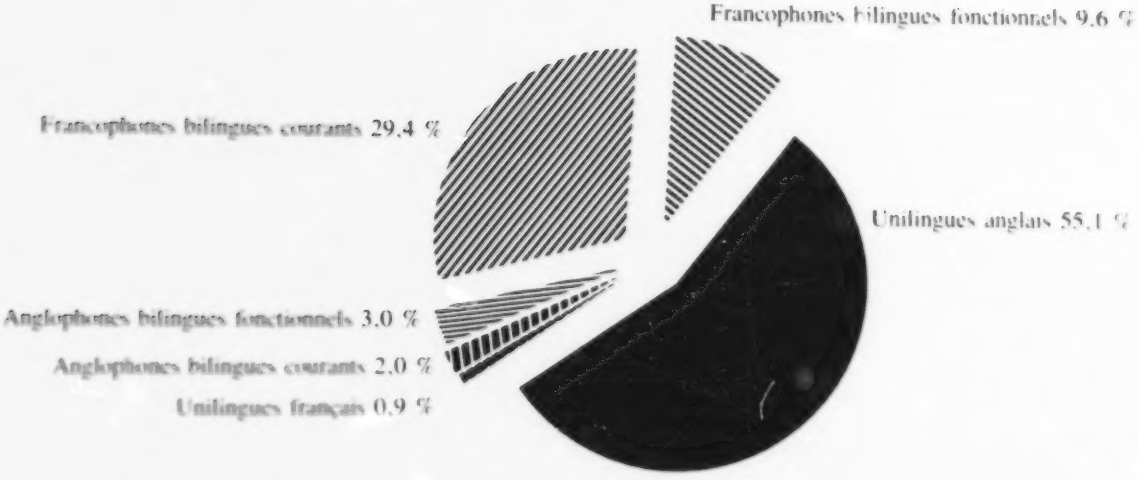


Figure 3

Première langue officielle
Employés de la Partie I des services publics

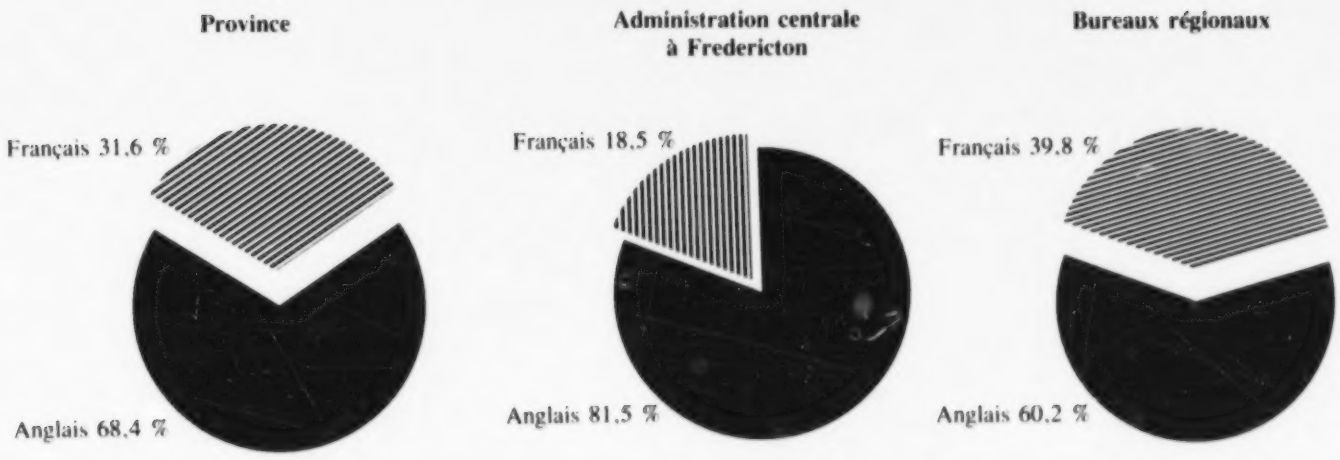
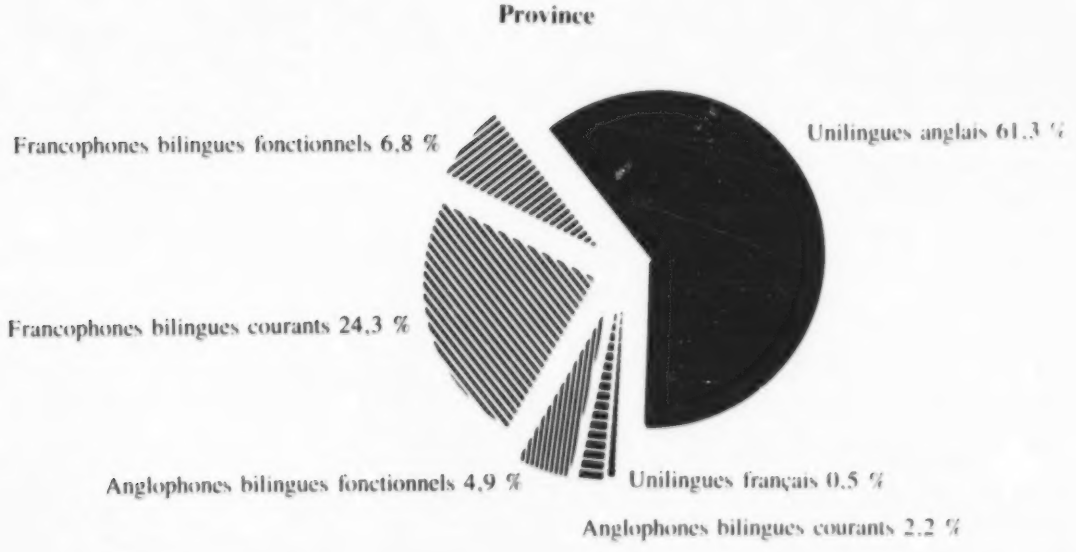


Figure 4

Aptitudes lingusitiques
Employés de la Partie I des services publics



Résumé des lois appliquées

Le Conseil de gestion applique les lois suivantes:

LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE

- En application de l'article 5, le Conseil de gestion a l'autorité d'agir à titre de comité du Cabinet pour toutes les questions se rapportant à la gestion financière, à l'examen des plans des dépenses annuelles, à la politique administrative suivie dans les services publics, à l'organisation des services publics et à la direction du personnel.
- L'article 6 autorise le Conseil à déterminer les effectifs nécessaires et les besoins de formation, à prévoir la classification et la rémunération et à établir des normes relatives au personnel et à l'administration.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

- Désigne le Conseil de gestion comme l'employeur des employés des services publics et des organismes de la Couronne, des conseils scolaires et des hôpitaux.

LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

- L'orientation générale revient au Président du Conseil de gestion.
- La loi établit que le Secrétaire du Conseil a la responsabilité de la dotation en personnel et des nominations à titre individuel.
- Autorise le Secrétaire du Conseil à déléguer la plupart des responsabilités de dotation aux sous-ministres des ministères et organismes.

LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

- Le mérite, déterminé par les concours, devient la base sur laquelle se fonde le choix d'un emploi dans la Fonction publique.
- Les particuliers ont une chance raisonnable d'obtenir un emploi à tous les paliers de la Fonction publique.
- Les employés ont une chance raisonnable d'obtenir des promotions et de poursuivre une carrière au sein de la Fonction publique.
- Un droit de réparation est accordé aux candidats dans le cas de nominations de personnes à la Fonction publique ou au sein de celle-ci.
- La direction des ministères peut, tout en faisant preuve de flexibilité et selon le principe du mérite, choisir parmi les candidats qualifiés.

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS;

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS;

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES DÉPUTÉS

- Le Président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Autres lois

Les lois suivantes confèrent également une autorité au Président du Conseil de gestion :

- Loi sur la Cour provinciale (articles relatifs aux pensions)
- Loi sur le vérificateur général (paragraphes 4(3) et 16(1) et article 17)
- Loi sur les contrats de construction de la Couronne Loi sur les municipalités (règlement sur les pensions)
- Loi sur l'Ombudsman (dispositions du paragraphe 2(4) sur les pensions)
- Loi sur les achats publics (paragraphe 5(2))
- Loi sur le régime spécial de retraite
- Loi sur les deux langues officielles de la province du Nouveau-Brunswick
- Loi reconnaissant l'égalité des deux communautés linguistiques officielles au Nouveau-Brunswick